

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN
RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

M. FADHIL AULIA
NPM :2102120073



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 17 Februari 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

M.FADHIL AULIA
NPM : 2102120073

Dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN SELF
AFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PEMUKIMAN ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

**Ketua Program Studi
Manajemen**

Dr.Tuwisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr.Tuwisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Devi Kumala, S.Si., M.T
NIK :19750506 201202 1 001

Mengetahui,
Dekan,



Dr.H. Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si., M.M
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 17 februari 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

M.FADHIL AULIA
NPM : 2102120073

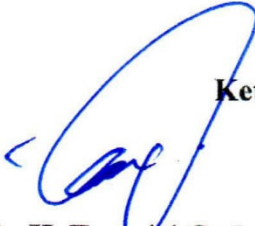
Dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN SELF
AFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PEMUKIMAN ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 25 Januari 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Dr.H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK: 19700408 199401 1 001

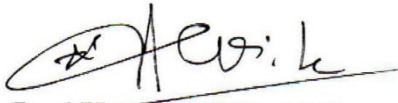
Anggota


Dr.Tuwisna, S.E., M.M
NIK: 19850710 201506 2 001

Sekretaris


Syamsidar, S.E., M.Si., Ak.CA.
NIK :19730921 199901 2 001

Anggota


Devi Kumala, S.Si., M.T
NIK :19750506 201202 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen




Dr.Tuwisna, S.E.,M.M
NIK: 198507102015062001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 17 Februari 2025

Yang Menyatakan



M. FADHIL AULIA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **M. FADHIL AULIA**
NPM : 2102120073
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN SELF AFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PEMUKIMAN ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 17 Februari 2025

Banda Aceh, 17 Februari 2025
Menyatakan,

M. FADHIL AULIA

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh*”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Baihaqi, Ibunda Vivi Puspita Sari, Adek Alta Funnisa dan Zayan beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Dr. Tuwisna, SE.MM, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh serta selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
5. Bapak Devi Kumala, S.Si, MT, Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
6. Serta teman-teman seperjuangan saya (Budi Safriadi, Apriliani, Nasyrah, Cut Siti, Fitriani dan Afratin) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 09 Januari 2025
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Ruang lingkup penelitian	9
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 10
2.1 Landasan Teoritis	10
2.1.1 Kinerja Pegawai	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	11
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	12
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	13
2.1.1.3 Cara Mengukur Kinerja.....	14
2.1.2 Motivasi Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	15
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	16
2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja	18
2.1.3 Kompensasi	19
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi	19
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	20
2.1.3.3 Jenis-Jenis Kompensasi	21
2.1.3.3 Indikator Kompensasi	22
2.1.4 <i>Self Efficacy</i>	22
2.1.4.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i>	22
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i>	24
2.1.4.3 Dimensi <i>Self Efficacy</i>	25
2.1.4.4 Indikator <i>Self Efficacy</i>	25
2.2 Penelitian Sebelumnya	26
2.3 Kerangka Pemikiran.....	29
2.4 Hipotesis.....	30

3.1 Desain Penelitian... DAFTAR LAMPIRAN	31
3.1.1 Tujuan Peneliatian	31
3.1.2 Jenis Penelitian	31
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	32
3.1.4 Horizon Waktu	32
3.1.5 Unit Analisis	33
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	34
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	35
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	36
3.5 Teknik Analisis Data	38
3.6 Pengujian Data	39
3.6.1 Pengujian Vadilitas	39
3.6.2 Pengujian Reabilitas	39
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik	40
3.7 Pengujian Hipotesis	41
BAB IV HASIL PENELITIAN	43
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	43
4.2 Hasil Penelitian	44
4.2.1 Karakteristik Responden	44
4.2.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	46
4.2.3 Pengujian Data	51
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	53
2.4.2.1 Uji Normalitas	53
2.4.2.2 Uji Multikolineritas	54
2.4.2.3 Uji Heterokedastisitas	55
4.2.5 Pengujian Hipotesis	55
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	59
4.3 Implikasi Penelitian	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	28
Tabel 3.1 Horizon Waktu	33
Tabel 3.2 Rekapitulasi Jumlah Sampel	35
Tabel 3.3 Skala Pengukuran	36
Tabel 3.4 Definisi Operasional	37
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	44
Tabel 4.2 Usia Responden	45
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	45
Tabel 4.4 Lama Masa Kerja Responden	46
Tabel 4.5 Status Perkawinan Responden	46
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai	47
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja	48
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kompensasi	49
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi <i>Self Efficacy</i>	50
Tabel 4.10 Uji Validitas Instrumen Penelitian	51
Tabel 4.11 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	52
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolineritas	54
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Berganda	56
Tabel 4.14 Hasil Uji F (Simultan)	58
Tabel 4.15 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	59

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4.1 Uji Normalitas	53
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	55

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lamapiran I Kuesioner	68
Lamapiran II Tabulasi Data.....	70
Lamapiran III Output SPSS.....	74
Lamapiran IV Tabel r, t, F.....	86

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN *SELF EFFICACY*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN
RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN ACEH**

M. FADHIL AULIA
NPM :2102120073

Pembimbing 1. Dr. Tuwisna, SE, MM
Pembimbing 2. Devi Kumala, S.Si, MT

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh. Metode yang digunakan adalah metode kausalitas yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 58 pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh. *Self efficacy* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh. Motivasi kerja, kompensasi dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh motivasi kerja, kompensasi dan *self efficacy*. Semakin baiknya motivasi kerja pegawai dalam bekerja serta semakin baik kompensasi yang diberikan dan semakin bagus *self efficacy* maka semakin besar peluang bagi Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Kompensasi, self efficacy, Kinerja Pegawai*

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, COMPENSATION AND *SELF EFFICACY* ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE ACEH PUBLIC HOUSING AND RESIDENTIAL AREA SERVICE

M. FADHIL AULIA
NPM :2102120073

Supervisor 1. Dr. Tuwisna, SE, MM
Supervisor 2. Devi Kumala, S.Si, MT

ABSTRACT

Study This aims to determine the effect of work motivation, compensation and *self-efficacy* on employee performance at the Aceh Regional Public Housing and Settlement Service. The method used is the causality method which aims to explain the effect of independent variables on dependent variables. The determination of the sample of this study uses the Slovin formula. The sample used in this study was 58 employees at the Public Housing and Settlement Service of the Aceh Region and are willing to be respondents. The analysis method applied is multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance at the Public Housing and Settlement Service of the Aceh Region. Compensation partially has a positive and significant effect on employee performance at the Aceh Regional Public Housing and Settlement Service. *Self-efficacy* partially has an effect on employee performance at the Aceh Regional Public Housing and Settlement Service. Work motivation, compensation and *self-efficacy* simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Aceh Regional Public Housing and Settlement Service. Employee performance improvement is determined by work motivation, compensation and *self-efficacy*. The better the employee's work motivation in working and the better the compensation given and the better *the self-efficacy*, the greater the opportunity for the Aceh Regional Public Housing and Settlement Service to improve employee performance.

Keywords : *Work Motivation, Compensation, Self-efficacy , Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam sebuah instansi pemerintahan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah instansi pemerintahan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola instansi pemerintahan seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, kinerja pegawai menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi.

Instansi pemerintahan dalam menjalankan aktivitasnya harus mampu memanfaatkan setiap aspek sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien, sumber daya manusia yang terdapat di dalam instansi pemerintahan yaitu pegawai berfungsi sebagai roda penggerak aktivitas instansi pemerintahan merupakan aspek utama dalam menjalankan aktivitas instansi pemerintahan, oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik demi menunjang keberlangsungan organisasi tersebut, sehingga dengan adanya manajemen sumber daya manusia maka setiap aspek sumber daya manusia dapat dimanfaatkan sebagaimana mestinya sehingga memberi dampak pada tercapainya tujuan instansi yang sudah ditetapkan. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia

pada suatu instansi dapat dilihat melalui kinerja pegawainya, semakin baik kinerja pegawai menandakan keberhasilan dan kemajuan organisasi tersebut, oleh karena itu kinerja pegawai merupakan hal penting dan harus diperhatikan.

Tercapainya tujuan instansi atau organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Dalam kualitas, artinya mutu dari hasil kerja pegawai tersebut benar-benar dapat menyelesaikan kinerja dengan kerapian dan ketelitian sedangkan yang dimaksud dengan baik dalam kuantitas kerja maksudnya adalah kecepatan dan kemampuan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian baik dalam instansi ataupun organisasi, apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak instansi atau organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan, supaya tercapainya tujuan instansi, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai.

Kinerja pegawai merupakan perwujudan yang dilakukan oleh para pegawai untuk mencapai tujuan didalam sebuah organisasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Rahayu dalam Dewi dan Purnawati (2024:203) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan pekerjaan yang diberikan oleh sebuah instansi. Untuk mencapai kinerja terbaik instansi pemerintahan berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai

sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam instansi pemerintah. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih kualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masalalu. Mengenai kinerja pegawai, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai beberapa diantaranya yaitu motivasi kerja, kompensasi dan *self efficacy*..

Motivasi merupakan suatu hal yang penting terutama menyangkut dengan kinerja pegawai. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba sekuat kemampuan untuk mencapai tujuannya. Menurut Kadarisma dalam Tanjung dan Simatupang (2023:152), dalam konsepnya mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Selain itu, motivasi dibangun atas dasar semangat yang timbul dari dalam diri seseorang atas nilai-nilai Organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu Motivasi akan menimbulkan semangat bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga tidak adanya lagi keinginan untuk keluar dari organisasi tersebut

Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh suatu instansi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai ialah kompensasi. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja pegawai di instansi ini. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Menurut Handoko dalam Yani (2022:86) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja pegawai. Kompensasi menjadi salah satu faktor yang berpengaruh langsung ataupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai serta mampu meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga individu menjadi lebih berprestasi dan memberikan dampak baik bagi instansi. 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.

Keberhasilan suatu lembaga atau instansi dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada motivasi dan kompensasi akan tetapi juga pada *self efficacy* pegawainya. Menurut Setiadi dalam Wulandari dan Mujanah (2024:191) *self efficacy* (efikasi diri) merupakan tingkat keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri mengenai kecakapannya dalam mengerjakan tugas untuk mencapai hasil

tertentu. Efikasi diri adalah kepercayaan diri seseorang terhadap kecakapan yang dimilikinya, sehingga orang tersebut bisa memotivasi dirinya sendiri untuk melakukan tugasnya, mencapai tujuan dan yakin bahwa dirinya dapat melakukan tugas yang sulit sekalipun

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.

Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Aceh adalah sebuah dinas yang bergerak dalam bidang infrastruktur khususnya untuk peningkatani infrastruktur yang ada di Aceh. Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Aceh mempunyai tugas membantu gubernur melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perumahan rakyat dan kawasan permukiman yang menjadi kewenangan daerah.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 4 Oktober 2024 dengan mewawancara 20 pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh diketahui bahwa kinerja pegawai pada instansi menurun, terlihat dari hasil kerja yang kurang sesuai dengan standar hasil yang ditetapkan, Pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan kuatlias hasil kerja tidak memenuhi kualitas standar. Di Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh pegawai sudah mendapat pembagian tugas masing-masing di

bagian yang ditempati. Sistem kerja di Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh dibagi-bagi berdasarkan bagiannya, sehingga pegawai yang sudah mendapat tugas masing-masing dapat bekerjasama untuk menyelesaikan tugas yang ada. Meskipun pada dasarnya setiap orang sudah diberikan jobdesk masing-masing, tetapi ada kalanya tugas yang diberikan akan membutuhkan kerjasama tim di tiap bagian sehingga tidak hanya menjadi tugas individu saja melainkan menjadi tugas bersama.

Sedangkan mengenai motivasi kerja di Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh, fenomena yang sering terjadi adalah masih kurangnya cara untuk memotivasi yang menarik bagi pegawai yang membuat mereka mau bekerja keras dan bertanggung jawab. Seperti membangun hubungan sosial yang baik, menciptakan suasana kerja yang positif dan menyenangkan serta memberikan apresiasi peningkatan kinerja kepada pegawai.

Selain itu masih ada beberapa pegawai yang tidak tepat waktu masuk kerja, Sedangkan berdasarkan keterangan pegawai bahwa ada beberapa pegawai yang kinerjanya mengalami penurunan seperti dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu. Hal ini membuat pegawai mempunyai motivasi kerja rendah, sehingga cenderung akan kurang efektif dalam bekerja dan berpengaruh pada pekerjaan yang dihasilkan kurang optimal serta dapat menurunkan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh.

Fenomena yang terjadi terkait dengan kompensasi pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh adalah hambatan-hambatan yang diterima pegawai dalam penerimaan kompensasi yang menunjukkan kinerja menurun antara lain seperti, tunjangan yang didapat terkadang masih kecil untuk

diterima oleh pegawai, bonus yang dirasa kurang memuaskan. Ini mengakibatkan pegawai dalam hal bekerja selalu mengeluh atau tidak menunjukkan semangat kerja yang baik dan bagus. Selain itu, pemberian kompensasi berupa bonus tidak dilaksanakan secara rutin per bulan, namun hanya diterapkan pada di saat pegawai mendapat prestasi kerja yang baik, sementara pegawai yang kinerjanya bagus adakalanya kurang dihiraukan.

Sedangkan fenomena mengenai *self efficacy* pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh yaitu masih kurangnya keyakinan diri pegawai dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya, mengakibatkan pegawai sering mengeluh dan merasa tertekan dalam menjalankan tugasnya. Rendahnya keyakinan diri membuat pegawai merasa tidak yakin atas kemampuannya sendiri dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kesempatan untuk berkembang dan kurangnya keyakinan dalam bekerja membuat pegawai kurang efektif dalam menjalankan tugasnya dan berdampak terhadap kinerja yang buruk pegawai.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti tentang seberapa besar pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Sehingga peneliti ingin mengangkat permasalahan tersebut sebagai topik penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam

menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh.
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh.
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh.
4. Apakah motivasi kerja, kompensasi dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh.
3. Untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan sebagai bukti empiris adanya pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi dan bahan bacaan mengenai ilmu pemasaran khususnya pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai khususnya di Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh, baik bagi peneliti, pembaca, maupun pengelola Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh. Obyek penelitian yang berfokus untuk memperoleh data dengan tujuan tertentu mengenai sesuatu hal yang bersifat objektif. Ruang lingkup penelitian ini hanya pada variabel-variabel yang berkaitan dengan motivasi kerja, kompensasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Menurut Rivai dalam Melati dan Kharismasyah (2022:805) kinerja adalah perilaku dunia nyata yang ditunjukkan oleh semua orang sebagai prestasi kerja yang dilakukan olehkaryawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Kristianti dalam Syahputra Bradi dan susanti (2023:1077) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengokmunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Jadi

meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan. Sedangkan menurut Isvandiari dan Idris (2022:19) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Rahayu dalam Dewi dan Purnawati (2024:203) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi dalam Novitasari dan Bkahi (2023:974) kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum, dan tidak melanggar moral dan etika.

Menurut Jacobson dalam Yanti dan Musyidi (2022:283) kinerja adalah hasil atau tindakan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam

bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut perusahaan pada umumnya untuk memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dianggap atau sejajar dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerjaitu sendiri.

Menurut mangkunegara dalam Arianty (2022:56) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Menurut Riyadi dalam Melati dan Kharismasyah (2022 (2022:809) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga

mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)
Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
3. Disiplin
Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif
Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Fadel dalam Dewi dan Purnawati (2024:203) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2021 tentang indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja; merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.1.1.4 Cara Mengukur Kinerja

Menurut Akbar dalam Safitri dan Kasmari (2022: 17) terdapat 5 bahasan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Jumlah pekerjaan.
Dimensi ini menunjukkan tentang jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap individu. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Berdasarkan persyaratan tersebut perusahaan bisa mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya dan jumlah unit yang bisa diselesaikannya.
2. Kualitas pekerjaan.
Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik bila dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.
3. Ketepatan Waktu.
Jenis pekerjaan tertentu memiliki batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Bila pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan maka akan menghambat pekerjaan lainnya. Sehingga bisa mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
4. Kehadiran.
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Ada beberapa pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama 8 jam perhari dalam 5 hari kerja. Kinerja karyawan ditentukan tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan Kerja Sama.
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Ada pekerjaan yang harus dikerjakan secara berkelompok. Sehingga membutuhkan kerja sama yang baik untuk menyelesaikannya. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan dalam berkerjasama dengan rekan sekerja lainnya

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dari kata motif yang artinya "Dorongan" atau rangsangan atau "Daya Penggerak" berada dalam diri seseorang. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan berkarya memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Menurut Robbins dalam Safitri dan Magfirah (2022:4) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, dalam konteks organisasi maka motivasi berfokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal pegawai terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Kadarisma dalam Tanjung dan Simatupang (2023:152), dalam konsepnya mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Menurut Mangkunegara dalam Zulkaren dan Ismail (2024:735) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. Hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Menurut Khaeruman dalam Handayani dan wijayaningsih (2024:271) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Pramesela (2022:18) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

1. Faktor internal

a. Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemandirian biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b. Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya.

2. Faktor Eksternal

a. Kondisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

c. Supervisi yang Baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan

umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

d. Ada Jaminan Karir

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

f. Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki beberapa indikator dalam pelaksanaannya, menuruturut Kadarisma dalam Tanjung dan Simatupang (2023:153) ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsenkuensi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif di artikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh

energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreativitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.

4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu di selesaikan secara tepat waktu.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Menurut Linda Suprihatin dalam Melati dan Kharismasyah (2022:803) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai atas jasa-jasanya. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai kontribusi jasa para pegawai terhadap instansi.

Menurut Kadarisman dalam Sutrisno (2022:78) kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward financial* maupun nonfinansial. Merumuskan kompensasi merupakan kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai. Yang berarti bahwa kompensasi diberikan untuk karyawan yang telah memberikan jasanya dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan.

Menurut Handoko dalam Yani (2022:86) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pembentukan

sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Berdasarkan beberapa teori tersebut dapat disimpulkan kompensasi merupakan pemberian penghargaan baik finansial maupun non finansial yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasanya yang diberikan kepada organisasi, dan juga digunakan sebagai motivator atau perangsang oleh organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bisa dalam bentuk materi atau non materi. Kompensasi yang diberikan dapat berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non-finansial

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Secara umum, pengertian kompensasi berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Herawati (2021:16), ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

1. Faktor pemerintah
Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensai karyawan.
2. Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.
3. Standar dan biaya hidup karyawan
Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi.

Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja karyawan dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan tujuan pencapaian perusahaan.

4. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar-kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan persediaan

Menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

6. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan, perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Ada beberapa jenis kompensasi yang diterapkan dalam perusahaan.

Menurut Rivai dalam Herawati (2021:15) bahwa kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi finansial, terdiri atas dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).
 - a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif
 - b. Kompensasi finansial tidak langsung, terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.
2. Kompensasi non finansial, terdiri atas keamanan karier yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

2.1.3.4 Indikator Kompensasi

Menurut Sutrisno dalam Melati dan Kharismasyah (2022:805) indikator kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4, yaitu :

- a. Gaji
Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.
- b. Tunjangan
Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, transportasi, perumahan, dan sebagainya.
- c. Insentif atau bonus
Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya, insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.
- d. Fasilitas
Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Namun tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawan karena berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan

2.1.4 *Self Efficacy*

2.1.4.1 Pengertian *Self Efficacy*

Menurut Setiadi dalam Wulandari dan Mujanah (2024:191) *self efficacy* (efikasi diri) merupakan tingkat keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri mengenai kecakapannya dalam mengerjakan tugas untuk mencapai hasil tertentu. Efikasi diri adalah kepercayaan diri seseorang terhadap kecakapan yang dimilikinya, sehingga orang tersebut bisa memotivasi dirinya sendiri untuk melakukan tugasnya, mencapai tujuan dan yakin bahwa dirinya dapat melakukan tugas yang sulit sekalipun.

Menurut Puspitawati dalam Dewi dan Purnawati (2024:202), kata efikasi diri atau *self efficacy* ini berkesinambungan dengan kebiasaan hidup manusia yang

didasarkan atas prinsip-prinsip karakter seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan. *Self efficacy* adalah ekspektasi keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh seseorang mampu melakukan suatu perilaku dalam suatu situasi tertentu. *Self efficacy* yang positif adalah keyakinan untuk mampu melakukan yang lebih baik.

Menurut Dewi dalam Novitasari dan Bakhir (2023:973) *self efficacy* merupakan karakteristik karyawan yang sangat penting yang meningkatkan keterampilan komunikasi dan kepercayaan diri dalam melakukan semua tugas yang diberikan, sehingga aktivitas perusahaan berjalan optimal dan kepuasan kerja karyawan meningkat. *Self efficacy* adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kemampuannya sendiri untuk melakukan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Menurut Lunenburg dalam Agustiani dan Mutaqqim dan (2023:2582) *self efficacy* atau efikasi diri adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan di persyaratkan.

Dari banyaknya definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dihadapi, sehingga

mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Jika *self efficacy* tinggi, maka seseorang akan merasa percaya diri bahwa ia dapat melakukan respon tertentu untuk memperoleh *reinforcement*. Sebaliknya apabila rendah, maka ia akan merasa cemas bahwa ia tidak mampu melakukan tersebut.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam Satri Verawati dan Giovani (2023:48), dalam melaksanakan pekerjaan yang berbeda akan menghasilkan *self efficacy* yang bervariasi juga, karena dipicu oleh banyak faktor dalam menerjemahkan skill yang dimiliki. Faktor-faktor yang memengaruhi *self efficacy* ialah sebagai berikut:

- a. Budaya
Budaya memengaruhi *self efficacy* dengan *self-regulation process, beliefs and value* yang menjadi penilaian *self efficacy*.
- b. Gender
Jenis kelamin berdampak pada *self-efficacy* seorang individu, dapat diamati dalam tingkat *self efficacy* perempuan cenderung signifikan karena dapat ikut andil dalam banyak posisi, wanita mempunyai posisi selain seorang ibu yaitu menjadi perempuan yang berkarir dengan *self efficacy* kuat berbeda pada pria berkarir.
- c. Karakter Pekerjaan
Tingkat kesulitan dari pekerjaan yang dilaksanakan akan berdampak terhadap pengamatan individu pada skillnya. Semakin rumit pekerjaan yang dilaksanakan maka akan semakin lemah penilaian individu pada skillnya begitupun sebaliknya.
- d. Insentif eksternal
Faktor insentif yang diberikan oleh organisasi juga dapat memengaruhi *self efficacy* individu. Bandura mengatakan bahwa insentif dapat membantu *self efficacy* seseorang.
- e. Peran dan status seseorang dalam lingkungan
Seseorang yang mempunyai peran berpengaruh di lingkungannya, cenderung akan mempunyai *self efficacy* karena merasa mempunyai kontrol yang lebih besar. Sedangkan jika seorang individu memiliki peran kecil atau tidak berperan di lingkungannya maka individu tersebut mempunyai *self efficacy* yang lemah.
- f. Informasi tentang kemampuan diri
Individu yang mendapatkan fakta baik tentang kemampuan yang dimilikinya akan meningkatkan *self efficacy* nya. Sebaliknya, individu akan mendapatkan informasi yang negatif apabila *self efficacy* yang dimilikinya rendah

2.1.4.3 Dimensi *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam Agustiani dan Muttaqin (2023:2583)

mengungkapkan ada tiga dimensi dari *self efficacy*, yakni :

1. Generality
Generality sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi. Generality merupakan perasaan kemampuan yang ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda, baik itu melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya.
2. Level
Level berkaitan dengan derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda, mungkin orang hanya terbatas pada tugas yang sederhana, menengah atau sulit. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas. Ada yang menganggap suatu tugas itu sulit sedangkan orang lain mungkin merasa tidak.
3. Strength
Strength merupakan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. Individu yang memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas akan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan. Pengalaman memiliki pengaruh terhadap *self efficacy* yang diyakini seseorang. Pengalaman yang lemah akan melemahkan keyakinan individu itu.

2.1.4.4 Indikator *Self Efficacy*

Menurut Sari dalam Wulandari dan Mujanah (2024:191), indikator dari *self efficacy* mengacu pada dimensi *self efficacy* yaitu *level*, *strength*, dan *genrality*. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *self efficacy* yaitu:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu
Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.

2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan Individu mampu memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.
3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi. Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Melati dan Kharismasyah (2022) dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi kerja, *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi motivasi kerja, *locus of control* dan *self efficacy* baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga.

Penelitian ini dilakukan oleh Dewi dan Purnawati (2024) dengan judul pengaruh *work family conflict*, kompensasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Badung. Hasil Penelitian menunjukan bahwa variabel *work family conflict* keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Badung sedangkan variabel kompensasi dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Badung.

Penelitian ini dilakukan oleh Novitasari dan Bakhir (2023) dengan judul pengaruh motivasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pada pegawai Desa Karang Anyar Kabupaten Lampung Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Desa Karang Anyar Kabupaten Lampung Timur. Adapun *self efficacy* secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Desa Karang Anyar Kabupaten Lampung Timur. Adapun motivasi dan *self efficacy* dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Desa Karang Anyar Kabupaten Lampung Timur.

Penelitian ini dilakukan oleh Aisyiyah, Turnip dan Siregar (2022) dengan judul pengaruh *self efficacy* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel motivasi kerja sedangkan variabel *self efficacy* secara signifikan tidak mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD kota Medan, selain itu *self efficacy* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan.

Penelitian ini dilakukan oleh Tanjung, Simatupang dan Simamora (2023) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga. Hasil penelitian menunjukan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan motivasi kerja dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga.

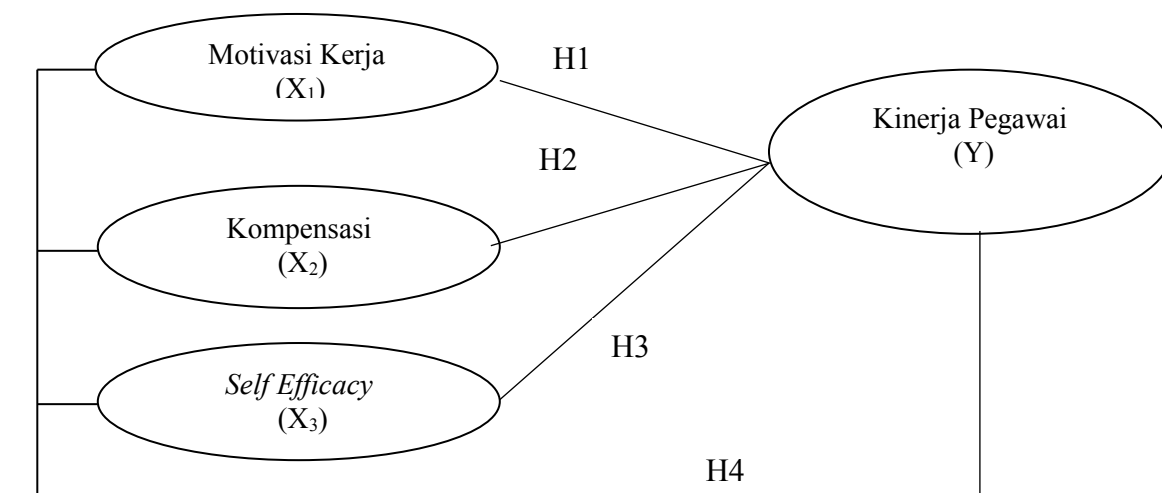
Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, <i>locus of control</i> dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga. Melati dan Kharismasyah (2022)	– Regresi linier berganda	Kompensasi motivasi kerja, <i>locus of control</i> dan <i>self efficacy</i> baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga	– Variabel independen (kompensasi, motivasi kerja, <i>self efficacy</i>) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel <i>locus of control</i> - Sampel penelitian dan lokasi penelitian
2	Pengaruh <i>work family conflict</i> , kompensasi dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Badung. Dewi dan Purnawati (2024)	– Regresi linier berganda	<i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Badung sedangkan variabel kompensasi dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Badung	– Variabel independen (kompensasi, <i>self efficacy</i>) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel <i>work family conflict</i> - Sampel penelitian dan lokasi penelitian
3	pengaruh motivasi dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pada pegawai Desa Karang Anyar Kabupaten Lampung Timur. Novitasari dan Bakhir (2023)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. <i>Self efficacy</i> secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Adapun motivasi dan <i>self efficacy</i> secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Desa Karang Anyar Kabupaten Lampung Timur	– Variabel independen (motivasi kerja, <i>self efficacy</i>) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh <i>self efficacy</i> dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD kota Medan. Aisyiyah, Turnip dan Siregar (2022)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	Variabel <i>self efficact</i> dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Medan	– Variabel independen (motivasi kerja, <i>self effecacy</i>) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
5	Pengaruh motivasi kerja dan <i>self efficacy</i> terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga. Tanjung, Simatupang dan Simamora (2023)	– Penelitian Kuantitatif	Baik secara parsial maupun secara simultan motivasi kerja dan <i>self efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Sibolga	– Variabel independen (motivasi kerja, <i>self effecacy</i>) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan. Berikut gambaran kerangka penelitian dalam penelitian ini:



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya pada Melati dan Kharismasyah (2022)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Dari kerangka diatas kita dapat mengetahui kajian Hipotesis awal yang digunakan untuk mencari hubungan antar variabel, dimana:

- H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh.
- H2: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh.
- H3: Diduga *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh.
- H4: Diduga motivasi kerja, kompensasi dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi *valid*, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu motivasi kerja, kompensasi, *self efficacy* dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Dinas Perumahan Rakyat dan Perumahan Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data. Adapun tujuan dari metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan

untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori dan/atau hipotesis tentang suatu fenomena, serta hubungan variabel dalam sebuah populasi.

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Aceh.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh di gampong Lamtemen Timur, Kecamatan Jaya Baru, Kota Banda Aceh, Aceh 23232. Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai yang ada di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada empat variabel yang akan dibahas yaitu motivasi kerja, kompensasi, *self efficacy* dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2024 sampai dengans selesai. Menurut Suyanto dan Susila dalam Valentin (2020:34), studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	September 2024	Oktober 2024	November 2024	Desember 2024	Januari 2025	Februari 2025
Pengajuan Judul Proposal						
Survei awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuisisioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

Sumber: Data diolah (2024)

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2022:45). Dalam pengertian lain, unit analisis merupakan seluruh hal yang diteliti untuk mendapatkan penjelasan secara ringkas mengenai keseluruhan unit yang dianalisis. Unit analisis juga bisa berupa individu, benda, peristiwa seperti aktivitas individu atau sekelompok orang sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini terdapat unit yang diperlukan penulis sebagai alat penunjang selama melakukan penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh dimana peneliti ingin menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi *self efficacy* terhadap kinerja pegawai.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:57). Populasi pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh ini berjumlah 138 orang yang merupakan pegawai keseluruhan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 pegawai yang ada pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Penentuan ukuran sampel ini dilakukan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Proses Kelonggaran 10%

$$n = \frac{138}{1 + (138)(0.1)^2}$$

$$n = \frac{138}{1 + (138) (0,01)}$$

$$n = \frac{138}{1 + 1,38}$$

$$n = \frac{138}{2,38}$$

$$n = 57,9/58 \text{ responden}$$

Berdasarkan teori dan perhitungan di atas, sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah 58 pegawai yang ada pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh.

Tabel 3.2
Rekapitulasi Jumlah Sampel Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh

No	Nama Instansi/Dinas/Badan	Populasi	Sampel
1	Kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Aceh	1	1
2	Sekretariat	27	12
3	Bidang Tata Bangunan	25	10
4	Bidang Perumahan	24	10
5	Bidang Penyehatan Lingkungan Permukiman	22	9
6	Bidang Sarana dan Prasarana	21	8
7	Kelompok Jabatan Fungsional	18	8
Jumlah		138	58

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2025)

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2022: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Arikunto (2020)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku, jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada berkaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2020:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga

diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan *self efficacy* (X_3) seperti terlihat pada Tabel 3.3

Tabel 3.4
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dewi dan Purnawati (2024:203)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja. Dewi dan Purnawati (2024:203)	Likert	A1-A6
2.	Motivasi Kerja (X_1)	Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Kadarisma dalam Tanjung dan Simatupang (2023:152),	1. Dorongan mencapai tujuan 2. Semangat kerja 3. Inisiatif dan kreatifitas 4. Rasa Tanggung Jawab. Kadarisma dalam Tanjung dan Simatupang (2023:153)	Likert	B1-B4

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
3.	Kompensasi (X ₂)	Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai atas jasa-jasanya. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai kontribusi jasa para pegawai terhadap instansi. Melati dan Kharismasyah (2022:803).	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif dan bonus 4. Fasilitas. Melati dan Kharismasyah (2022:805)	Likert	C1-C4
4.	Self Efficacy (X ₃)	Self efficacy (efikasi diri) merupakan tingkat keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri mengenai kecakapannya dalam mengerjakan tugas untuk mencapai hasil tertentu. Setiadi dalam Wulandari dan Mujanah (2024:191)	1. Yakin dapat menyelesaikan tugas. 2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan. 3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. 4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan. 5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi. Wulandari dan Mujanah (2024:191)	Likert	D1-D5

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2024)

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan moderl Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di fromulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
X ₁	= Motivasi Kerja
X ₂	= Kompensasi
X ₃	= <i>Self Efficacy</i>
b ₁ , b ₂ dan b ₃	= Koefisien regresi
e	= <i>Error term</i>

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghozali, 2022). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = n-2 dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2022:22). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghozali, 2022:23). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent (Imam Ghozali, 2022:23). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatanyang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya

heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghazali, 2022:23).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-test) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} = Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh.

H_{a1} = Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh.

H_{o2} = Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh.

H_{a2} = Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh.

H_{03} = *Self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh.

H_{a3} = *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh.

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{04} = Motivasi kerja, kompensasi dan *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh.

H_{a4} = Motivasi kerja, kompensasi dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Aceh adalah sebuah dinas yang bergerak dalam bidang infrastruktur khususnya untuk peningkatani infrastruktur yang ada di Aceh, Dinas ini juga termasuk salah satu bagian dari Dinas pekerjaan umum. Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Aceh beralamat di jalan pemacar No.5 Simpang 3 lamtemen timur kec. Jaya Baru, Kota Banda Aceh. Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Aceh mempunyai tugas membantu gubernur melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perumahan rakyat dan kawasan permukiman yang menjadi kewenangan daerah. Adapun visi dan misi dari Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Aceh yaitu sebarai beriku:

a. Visi

Terwujudnya infrastruktur Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman yang handal, dan berkelanjutan menuju masyarakat yang mandiri dan sejahtera.

b. Misi

- Meningkatkan efektifitas,efisiensi dan akuntabilitas pelayanan internal dan eksternal.
- Melakukan pemberdayaan masyarakat dan para pelaku kunci lainnya di dalam penyelenggaraan perumahan dan permukiman.
- Meningkatkan kualitas tempat bermukim dan berusaha masyarakat melalui pecegahan dan pengendalian kawasan kumuh perkotaan

- Memfasilitasi dan mendorong terciptanya iklim yang kondusif di dalam penyelenggaraan perumahan dan permukiman.
- Meningkatkan ketersediaan dan layanan rumah layak huni yang terjangkau.
- Meningkatkan lingkungan yang sehat dan aman yang didukung sarana dan prasana dan utilitas umum.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Aceh. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 58 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan, lama masa kerja dan status perkawinan responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	33	56,9
2	Wanita	25	43,1
Jumlah		58	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin pria sebanyak 22 orang responden (59,5%) dan wanita sebanyak 15 orang responden (40,5%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	9	15,5
2	26-35 Tahun	18	31,0
3	36-45 Tahun	17	29,3
4	≥ 46 Tahun	14	24,1
Jumlah		58	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 4 orang (10,8%), 26-35 tahun sebanyak 13 orang (35,1%), 36-45 tahun sebanyak 14 orang (37,8%), dan ≥ 55 tahun sebanyak 6 orang (16,2%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	5	8,6
3	Diploma	18	31,0
4	Sarjana	26	44,8
5	Pasca Sarjana	9	15,5
Jumlah		58	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 5 orang (13,5%), yang berpendidikan diploma sebanyak 5 orang (13,5%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 17 orang (45,9%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 10 orang (27,0%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 5 Tahun	10	17,2
2	6-10 Tahun	13	22,4
3	11-15 Tahun	21	36,2
4	≥ 16 Tahun	14	24,1
Jumlah		58	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama ≤ 5 tahun sebanyak 7 orang (18,9%), responden yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 17 orang (45,9%), responden yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 9 orang (24,3%) dan responden yang sudah bekerja selama ≥ 16 tahun sebanyak 4 orang (10,8%).

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Belum Kawin	11	19,0
2	Kawin	38	65,5
3	Pernah Kawin	9	15,5
Jumlah		58	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas tentang status perkawinan terlihat bahwa responden yang belum kawin sebanyak 11 orang (19%), responden yang sudah kawin sebanyak 38 orang (65,5%), dan responden yang pernah kawin sebanyak 9 orang (15,5%).

4.2.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian

terhadap item-item pertanyaan variabel disiplin kerja, kompensasi finansial, pengawasan kerja dan kinerja pegawai.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.	28	48,3	25	43,1	5	8,6	0	0	0	0	4,40
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan	31	53,4	18	31,0	9	15,5	0	0	0	0	4,38
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	22	37,9	25	43,1	11	19,0	0	0		0	4,19
4	Saya mampu menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhan	20	34,5	26	44,8	12	20,7	0	0		0	4,14
5	Saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa didampingi oleh atasan	21	36,2	26	44,8	11	19,0	0	0		0	4,17
6	Saya selalu berusaha berkomitmen atas tugas yang diberikan	25	43,1	31	53,4	2	3,4	0	0		0	4,40
Nilai Rerata												4,28

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja diperoleh jawaban rata-rata 4,40(4) yang berarti setuju, saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju, saya mampu menyelesaikan

pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan diperoleh jawaban rata-rata 4,19(4) yang berarti setuju, saya mampu menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhan diperoleh jawaban rata-rata 4,14(4) yang berarti setuju, saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa didampingi oleh atasan diperoleh jawaban rata-rata 4,17(4) yang berarti setuju, saya selalu berusaha berkomitmen atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,40(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,28(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f		
1	Saya selalu mendapat dorongan dari atasan/rekan kerja dalam mencapai kesuksesan kerja	27	46,6	23	39,7	8	13,8	0	0	0	0	4,33
2	Saya selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan	23	39,7	21	36,2	14	24,1	0	0	0		4,16
3	Saya selalu melakukan inisiatif dan kreatifitas dalam melaksanakan tugas	32	55,2	20	34,5	6	10,3	0	0	0		4,45
4	Saya senantiasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan	25	43,1	31	53,4	2	3,4	0	0	0		4,40
	Nilai Rerata											4,33

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel motivasi kerja pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu saya selalu mendapat dorongan dari atasan/rekan kerja dalam mencapai kesuksesan kerja diperoleh jawaban rata-rata 4,33(4) yang berarti setuju, saya selalu

bersemangat dalam melakukan pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,16(4) yang berarti setuju, saya selalu melakukan inisiatif dan kreatifitas dalam melaksanakan tugas-tugas diperoleh jawaban rata-rata 4,45(4) yang berarti setuju, saya senantiasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,40(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel motivasi kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,33(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Kompensasi

No	Kompensasi (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	28	48,3	25	43,1	5	8,6	0	0	0		4,40
2	insentif dan bonus yang diberikan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja	31	53,4	18	31,0	9	15,5	0	0	0		4,38
3	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati pegawai	22	37,9	25	43,1	11	19,0	0	0	0		4,19
4	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang diberikan memadai	20	34,5	26	44,8	12	20,7	0	0	0		4,14
	Nilai Rerata											4,28

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kompensasi pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan diperoleh jawaban rata-rata 4.40(4) yang berarti setuju, insentif dan bonus yang diberikan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4.38(4) yang

berarti setuju, tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4.19(4) yang berarti setuju, sarana pendukung dan peralatan bekerja yang diberikan memadai diperoleh jawaban rata-rata 4.14(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kompensasi diperoleh nilai rerata sebesar 4.28(4) yang berarti setuju.

4. Distribusi Frekuensi Variabel *Self Efficacy*

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel *self efficacy* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi *Self Efficacy*

No	<i>Self Efficacy</i> (X ₃)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya meyakinkan diri sendiri untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik	22	37,9	25	43,1	11	19,0	0	0	0	0	4,19
2	Saya mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu	20	34,5	25	43,1	13	22,4	0	0	0	0	
3	Saya tidak menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan saya hingga memberikan hasil yang terbaik	21	36,2	26	44,8	11	19,0	0	0	0	0	
4	Saya yakin dapat menyelesaikan segala kesulitan yang ada dalam proses pengerjaan pekerjaan	20	34,5	25	43,1	13	22,4	0	0	0	0	
5	Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika saya mengalami kebuntuan dalam menyelesaikan pekerjaan	21	36,2	26	44,8	11	19,0	0	0	0	0	
Nilai Rerata												

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel *self efficacy* pada indikator pertama dengan pernyataan yaitu saya meyakinkan diri sendiri untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik diperoleh

jawaban rata-rata 4.19(4) yang berarti setuju, saya mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu diperoleh jawaban rata-rata 4.12(4) yang berarti setuju, saya tidak menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan saya hingga memberikan hasil yang terbaik diperoleh jawaban rata-rata 4.17(4) yang berarti setuju, saya yakin dapat menyelesaikan segala kesulitan yang ada dalam proses pengerjaan pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4.12(4) yang berarti setuju, saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika saya mengalami kebuntuan dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4.17(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel *self efficacy* diperoleh nilai rerata sebesar 4.15(4) yang berarti setuju.

4.2.3 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.10
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=58)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	0,381	0,266	Valid
2		Kuantitas	0,768	0,266	Valid
3		Ketetapan waktu	0,753	0,266	Valid
4		Efektivitas	0,590	0,266	Valid
5		Kemandirian	0,680	0,266	Valid
6		Komitmen kerja	0,342	0,266	Valid
1	Motivasi Kerja (X ₁)	Dorongan mencapai tujuan	0,448	0,266	Valid
2		Semangat kerja	0,458	0,266	Valid
3		Inisiatif dan kreatifitas	0,660	0,266	Valid
4		Rasa Tanggung Jawab	0,301	0,266	Valid

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=58)	Hasil Uji
1	Kompensasi (X ₂)	Gaji	0,328	0,266	Valid
2		Tunjangan	0,820	0,266	Valid
3		Insentif dan bonus	0,747	0,266	Valid
4		Fasilitas	0,573	0,266	Valid
1	<i>Self Efficacy</i> (X ₃)	Yakin dapat menyelesaikan tugas.	0,708	0,266	Valid
2		Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan.	0,824	0,266	Valid
3		Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.	0,830	0,266	Valid
4		Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan.	0,824	0,266	Valid
5		Yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi	0,830	0,266	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,266) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.11
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	<i>Cronb. Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,677	0,60	Handal
Kompensasi (X ₂)	0,796	0,60	Handal
<i>Self Efficacy</i> (X ₃)	0,924	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,810	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas test* untuk variabel motivasi kerja (X₁) dengan nilai 0,677, kompensasi (X₂) dengan nilai 0,796, *self*

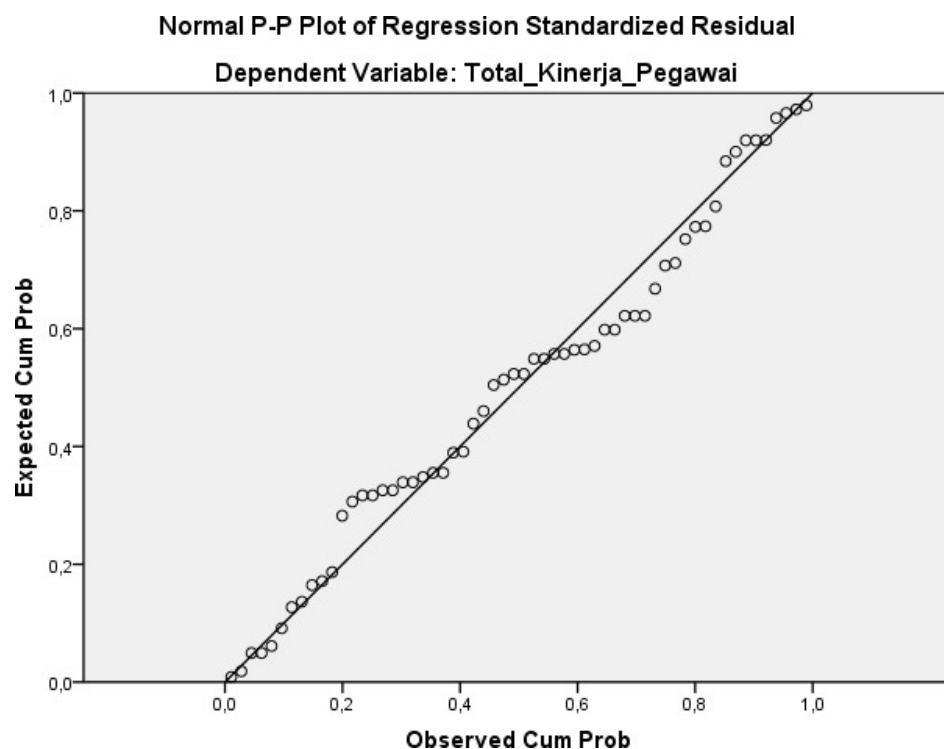
efficacy (X_3) dengan nilai 0,924, dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,810. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2025)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai *variance inflation factor* (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.12 :

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_Motivasi	,670	1,493
Total_Kompensasi	,183	5,479
Total_Self_Efficacy	,190	5,269

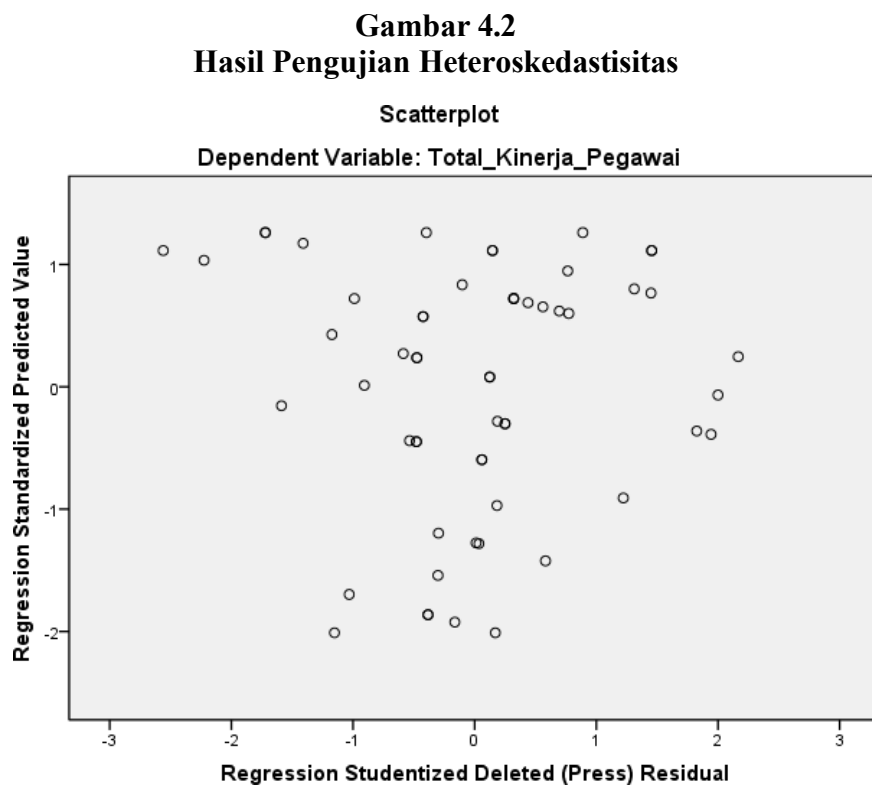
a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil penelitian (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas terlihat bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar *variable independent* dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu *software* dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.



Sumber : Hasil penelitian (2025)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan *self efficacy* (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,954	,954		3,097	,003
Total_Motivasi	,424	,065	,279	6,495	,000
Total_Kompensasi	,676	,125	,445	5,396	,000
Total_Self_Efficacy	,326	,075	,354	4,376	,000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer (2025)

Berdasarkan table 4.13 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,954 + 0,424X_1 + 0,676X_2 + 0,329X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta $b_a = 2,954$

Berarti apabila variabel motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan *self efficacy* (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 2,954. Artinya kinerja pegawai akan rendah jika tidak ada motivasi kerja, kompensasi dan *self efficacy*..

- b. Koefisien regresi $b_1 = 0,424$

Motivasi kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,424. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel motivasi kerja (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,424 satuan. Artinya semakin meningkatnya motivasi kerja maka semakin baik kinerja pegawai.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0,676$

Kompensasi (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,676. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,676 satuan. Artinya semakin meningkatnya kompensasi maka semakin tinggi kinerja pegawainya.

d. Koefisien regresi $b_3 = 0,329$

Self efficacy (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,329. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan *self efficacy* sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,329 satuan. Artinya semakin meningkatnya *self efficacy* maka semakin tinggi kinerja pegawainya

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja (X_1)

Pada variabel motivasi kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} (6,495) > t_{tabel} (2,005)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baiknya motivasi kerja (X_1), semakin tinggi kinerja pegawai (Y).

b. Kompensasi (X_2)

Pada variable kompensasi (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (5,396) > t_{tabel} (2,005)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel kompensasi (X_2) berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik kompensasi (X_2), maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

c. *Self Efficacy* (X_3)

Pada variable *self efficacy* (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} (4,376) > t_{tabel} (2,005), maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel *self efficacy* (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik *self efficacy* (X_3), maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan *self efficacy* (X_3) secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.14
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	474,730	3	158,243	250,990	
Residual	34,046	54	,630		
Total	508,776	57			

a. Predictors: (Constant), Total_Self_Efficacy, Total_Motivasi, Total_Kompensasi

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $258,990 \geq F_{tabel}$ sebesar 2,779 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari

0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan *self efficacy* (X_3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan *self efficacy* (X_3) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh.

4.2.6 Analisis Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.15
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,966 ^a	,933	,929	,794

a. Predictors: (Constant), Total_Self_Efficacy, Total_Motivasi, Total_Kompensasi

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2025)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2020), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = Sangat rendah

0,20 – 0,399 = Rendah

0,40 – 0,599 = Sedang

0,60 – 0,799 = Kuat

0,80 – 1,000 = Sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.15 diatas diperoleh angka R sebesar 0,966. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan *self efficacy* (X_3) dengan kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh.

b. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,929 atau 92,9%. Koefisien determinasi (Uji Adjusted R Square) pada tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan *self efficacy* (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh sebesar 92,9%, sedangkan 7,1% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti stres kerja, pengembangan karir dan kompetensi.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh, artinya Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh

dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan motivasi kerja seperti lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai supaya pegawai selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai serta dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisa menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan kompensasi seperti seperti dalam pemberian sarana pendukung dan peralatan bekerja supaya memadai, sehingga besar peluang bagi Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisa menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh, artinya Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan *self efficacy* seperti lebih mendukung pegawai dalam hal *self efficacy* supaya pegawai mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu dan dapat menyelesaikan segala kesulitan yang ada dalam proses pengerjaan pekerjaan, hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh motivasi kerja, kompensasi dan *self efficacy*. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai dalam bekerja serta semakin baik kompensasi yang

diberikan dan semakin bagusnya *self efficacy* maka semakin besar peluang bagi Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh.
3. *Self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh
4. Motivasi kerja, kompensasi dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh agar lebih memperhatikan pegawai dalam bekerja supaya mereka mampu menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhan.
2. Bagi kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh untuk lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai supaya pegawai selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan.
3. Bagi kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh agar lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan seperti dalam pemberian sarana pendukung dan peralatan bekerja supaya memadai.
4. Bagi kepala Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh agar lebih mendukung pegawai dalam hal *self efficacy* supaya pegawai mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu dan dapat menyelesaikan segala kesulitan yang ada dalam proses pengerjaan pekerjaan.
5. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Agustiani, S. Y. S., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Karyawan (Survei Pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2581-2590.
- Aisyiyah, N., Turnip, K., & Siregar, N. S. S. (2022). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1584-1594.
- Ariyanti, D. (2022). *Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada ud. Wirasena inti nusa bagian produksi* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Dewi, P. I. B. P., & Purnawati, N. L. G. P. (2024). Pengaruh Work Family Conflict, Kompensasi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Badung. *Values*, 5(1), 201-210.
- Erlangga, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 319-331.
- Fandefi, H. (2020). Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Jumlah Kunjungan Wisatawan di Kota Banda Aceh. *JOURNAL OF ECONOMIC SCIENCE (JECS)*, 6(2), 89-99.
- Ghozali, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 22-28
- Ghozali, Imam. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, M., & Wijayaningsih, R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Berdikari Sejahtera. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 3(1), 269-288.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhummyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13-22.

- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Melati, L. E., & Kharismasyah, A. Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Locus Of Control, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(6), 803-814
- Nabawi, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Novitasari, D., Bakhri, S., & Aliyah, H. (2023). Peran motivasi dan self-efficacy terhadap kinerja pegawai desa karang anyar kabupaten lampung timur. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 12(04), 972-982.
- Pramesela, D., & Fajri, C. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 18-21.
- Safitri, A. N., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(02), 14-25.
- Santri, S. P. D., Verawati, D. M., & Giovanni, A. (2023). Pengaruh Self-Efficacy, Self-Esteem Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang. *Among Makarti*, 16(1), 39-57
- Sugiyono (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 76-82.
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(5), 1075-1087.
- Tanjung, V. Y., Simatupang, S., & Simamora, F. N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo

- (PERSERO) Cabang Sibolga. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 150-159.
- Valentin, I. (2020). Pengaruh brand image dan beauty vlogger terhadap keputusan pembelian kosmetik make over di media sosial (instagram dan youtube). *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 34-49.
- Wulandari, R. P., & Mujanah, S. (2024). Pengaruh Self Efficacy, Kompetensi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Bismar Surabaya. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi*, 4(1), 188-200.
- Yani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 81-88
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2022). Manajemen Talenta dan Manajemen Resiko Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Petikemas di Surabaya. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 282-288.
- Zulkarnaen, N. A., Ismail, G. D., Wijaya, F., Mubarok, D. A. A., & Herlinawati, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Atamora Teknik Makmur Kota Jakarta Pusat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 733-741.

LAMPIRAN I KUESIONER

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Aceh

Kuesioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai syarat tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Saya M. Fadhil Aulia (2102120073) mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, laukan dan alami.

Bapak/ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Ketersediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas ketersediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan dan pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 45 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
6. Lama Masa Kerja: ☐ ≤ 3 Tahun ☐ 7-9 Tahun
☐ 4-6 Tahun ☐ ≥ 10 Tahun
7. Status Perkawinan: ☐ Belum Menikah
☐ Sudah Menikah
☐ Pernah Menikah

LAMPIRAN I KUESIONER

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
4	Saya mampu menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhannya					
5	Saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa didampingi oleh atasan					
6	Saya selalu berusaha berkomitmen atas tugas yang diberikan					

B. Motivasi Kerja (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu mendapat dorongan dari atasan/rekan kerja dalam mencapai kesuksesan kerja					
2	Saya selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan					
3	Saya selalu melakukan inisiatif dan kreatifitas dalam melaksanakan tugas-tugas					
4	Saya senantiasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan					

C. Kompensasi (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati pegawai					
3	Insentif dan bonus yang diberikan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja					
4.	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai					

LAMPIRAN I KUESIONER

D. *Self Efficacy* (X₃)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya meyakinkan diri sendiri untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
2	Saya mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu					
3	Saya tidak menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan saya hingga memberikan hasil yang terbaik					
4.	saya yakin dapat menyelesaikan segala kesulitan yang ada dalam proses pengerjaan pekerjaan					
5.	saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika saya mengalami kebuntuan dalam menyelesaikan pekerjaan					

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Karakteristik Responden					Kinerja Pegawai (Y)							Motivasi Kerja (X1)						Kompensasi (X2)						Self Efficacy (X3)						
	JK	US	PN	LSM	SP	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣY	P1	P2	P3	P4	ΣX1	P1	P2	P3	P4	ΣX2	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX3			
1	1	3	3	2	2	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	5	17	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20			
2	2	1	2	3	2	3	4	3	4	3	4	21	4	3	3	4	14	3	4	3	4	11	3	3	3	3	3	15			
3	1	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	28	5	4	5	5	19	3	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25			
4	2	1	2	2	2	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	4	14	5	4	5	4	5	23			
5	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	4	19	3	4	3	4	14	3	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15			
6	2	3	1	1	2	4	5	5	5	5	3	27	5	5	5	3	18	4	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25			
7	1	4	3	3	2	5	3	3	3	3	5	22	4	5	5	5	19	5	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15			
8	1	4	4	3	2	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	4	16	4	4	4	5	13	4	5	5	5	5	24			
9	2	1	1	3	1	5	4	4	4	4	4	25	5	3	5	4	17	5	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20			
10	1	2	3	3	2	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	20	5	5	4	4	13	4	4	5	4	5	22			
11	2	3	2	1	2	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	4	16	4	4	4	5	13	4	5	5	5	5	24			
12	2	4	3	1	2	4	3	3	3	3	4	20	4	3	3	4	14	4	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15			
13	1	1	3	3	2	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	20	5	5	5	4	14	5	4	4	4	4	21			
14	1	4	3	1	2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20			
15	2	1	2	3	2	4	5	5	4	4	5	27	5	5	5	5	20	4	5	5	4	14	5	4	4	4	4	21			
16	1	2	4	4	2	5	3	3	3	3	5	22	3	5	5	5	18	5	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15			
17	2	3	2	4	1	5	4	4	3	4	4	24	4	4	4	4	16	5	4	4	3	11	4	3	4	3	4	18			
18	1	2	2	3	2	5	5	4	5	5	4	28	4	4	5	4	17	5	5	4	5	14	4	5	5	5	5	24			
19	1	1	4	1	2	5	5	4	4	4	5	27	4	4	4	5	17	5	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20			
20	2	4	2	3	2	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	4	19	5	5	5	4	14	5	4	4	4	4	21			
21	1	2	2	3	2	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	4	18	5	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25			
22	1	2	1	2	2	4	5	4	4	4	5	26	5	4	4	5	18	4	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20			
23	1	3	3	4	2	4	5	5	4	4	4	26	5	4	5	4	18	4	5	5	4	14	5	4	4	4	4	21			

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Karakteristik Responden					Kinerja Pegawai (Y)							Motivasi Kerja (X1)					Kompensasi (X2)					Self Efficacy (X3)						
	JK	US	PN	LSM	SP	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣY	P1	P2	P3	P4	ΣX1	P1	P2	P3	P4	ΣX2	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX3	
24	2	3	4	2	2	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	5	18	5	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	
25	1	1	3	4	3	4	3	3	3	3	4	20	3	4	4	4	15	4	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	
26	1	4	2	2	1	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	4	19	5	5	5	4	14	5	4	4	4	4	21	
27	1	2	4	4	2	4	5	5	5	4	4	27	5	5	5	4	19	4	5	5	5	15	5	5	4	5	4	23	
28	2	3	3	1	2	4	4	4	3	3	4	22	4	3	4	4	15	4	4	4	3	11	4	3	3	3	3	16	
29	1	3	3	2	2	4	4	5	4	5	4	26	5	4	4	4	17	4	4	5	4	13	5	4	5	4	5	23	
30	2	1	2	1	2	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	20	5	5	5	4	14	5	4	4	4	4	21	
31	1	2	3	3	1	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	4	19	4	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	
32	1	4	3	2	2	4	5	4	4	4	5	26	5	4	4	5	18	4	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20	
33	2	4	2	1	3	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	20	4	4	5	5	14	5	5	5	5	5	25	
34	2	3	4	4	1	3	3	3	4	3	4	20	3	3	3	4	13	3	3	3	4	10	3	4	3	4	3	17	
35	1	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	15	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	
36	1	3	4	1	2	5	5	4	5	4	5	28	4	5	5	5	19	5	5	4	5	14	4	5	4	5	4	22	
37	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	
38	1	2	2	3	2	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	18	5	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	
39	2	3	3	2	1	5	5	4	4	3	3	24	5	5	3	3	16	5	5	4	4	13	4	4	3	4	3	18	
40	2	2	4	3	2	4	4	4	5	4	4	25	3	3	4	4	14	4	4	4	5	13	4	5	4	5	4	22	
41	1	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	23	4	4	5	5	18	4	3	3	3	9	3	3	5	3	5	19	
42	2	4	3	4	1	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	20	5	5	5	4	14	5	4	4	4	4	21	
43	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	18	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	
44	1	4	4	1	1	4	5	5	4	5	5	28	4	4	5	5	18	4	5	5	4	14	5	4	5	4	5	23	
45	1	3	3	2	2	5	3	3	3	4	4	22	5	5	4	4	18	5	3	3	3	9	3	3	4	3	4	17	
46	2	3	3	4	2	5	4	4	3	5	5	26	5	3	5	5	18	5	4	4	3	11	4	3	5	3	5	20	

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Karakteristik Responden					Kinerja Pegawai (Y)							Motivasi Kerja (X1)					Kompensasi (X2)					Self Efficacy (X3)						
	JK	US	PN	LSM	SP	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣY	P1	P2	P3	P4	ΣX1	P1	P2	P3	P4	ΣX2	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX3	
47	1	2	1	2	1	5	5	4	5	4	5	28	3	3	5	5	16	5	5	4	5	14	4	5	4	5	4	22	
48	1	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	26	4	3	4	4	15	5	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20	
49	2	3	3	4	2	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	4	18	5	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	
50	1	2	3	4	1	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	19	5	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	
51	1	2	2	4	2	4	3	3	3	3	4	20	3	4	4	4	15	4	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	
52	2	4	2	3	3	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	19	5	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	
53	1	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	4	13	3	4	3	3	10	3	3	3	3	3	15	
54	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	15	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	
55	2	2	2	3	3	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	5	19	5	5	5	4	14	5	4	5	4	5	23	
56	2	3	3	4	1	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	5	20	5	5	4	5	14	4	5	4	5	4	22	
57	1	2	3	2	3	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	16	4	4	4	5	13	4	5	4	5	4	22	
58	1	4	3	3	2	5	5	4	5	5	5	29	5	3	5	5	18	5	5	4	5	14	4	5	5	5	5	24	

LAMPIRAN III TABULASI DATA SPSS

FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia Pendidikan Lama_Masa_Kerja Status_Perkawinan
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	33	56,9	56,9	56,9
	2	25	43,1	43,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	15,5	15,5	15,5
	2	18	31,0	31,0	46,6
	3	17	29,3	29,3	75,9
	4	14	24,1	24,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Pendidikam					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	8,6	8,6	8,6
	2	18	31,0	31,0	39,7
	3	26	44,8	44,8	84,5
	4	9	15,5	15,5	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Lama_Masa_Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	17,2	17,2	17,2
	2	13	22,4	22,4	39,7
	3	21	36,2	36,2	75,9
	4	14	24,1	24,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

LAMPIRAN III TABULASI DATA SPSS

Status_Perkawinan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	19,0	19,0	19,0
	2	38	65,5	65,5	84,5
	3	9	15,5	15,5	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2 Kinerja_Pegawai_P3
Kinerja_Pegawai_P4 Kinerja_Pegawai_P5 Kinerja_Pegawai_P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,810	,797	6

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Pegawai_P1	21,28	7,186	,381	,246	,818
Kinerja_Pegawai_P2	21,29	5,649	,768	,725	,730
Kinerja_Pegawai_P3	21,48	5,728	,753	,717	,735
Kinerja_Pegawai_P4	21,53	6,218	,590	,559	,775
Kinerja_Pegawai_P5	21,50	5,974	,680	,566	,754
Kinerja_Pegawai_P6	21,28	7,852	,342	,265	,838

LAMPIRAN III TABULASI DATA SPSS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Motivasi_P1 Motivasi_P2 Motivasi_P3 Motivasi_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,677	,676	4

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi_P1	13,00	2,386	,448	,268	,620
Motivasi_P2	13,17	2,180	,458	,264	,619
Motivasi_P3	12,88	2,108	,660	,468	,473
Motivasi_P4	12,93	2,978	,301	,264	,698

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Kompensasi_P1 Kompensasi_P2 Kompensasi_P3 Kompensasi_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,796	,789	4

LAMPIRAN III TABULASI DATA SPSS

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompensasi_P1	12,71	3,860	,328	,193	,863
Kompensasi_P2	12,72	2,589	,820	,704	,629
Kompensasi_P3	12,91	2,747	,747	,644	,672
Kompensasi_P4	12,97	3,087	,573	,447	,763

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Self_Efficacy_P1 Self_Efficacy_P2 Self_Efficacy_P3 Self_Efficacy_P4
Self_Efficacy_P5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,924	,924	5

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Self_Efficacy_P1	16,59	7,159	,708	,678	,925
Self_Efficacy_P2	16,66	6,721	,824	,804	,903
Self_Efficacy_P3	16,60	6,805	,830	,819	,902
Self_Efficacy_P4	16,66	6,721	,824	,804	,903
Self_Efficacy_P5	16,60	6,805	,830	,819	,902

LAMPIRAN III TABULASI DATA SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2 Kinerja_Pegawai_P3
Kinerja_Pegawai_P4 Kinerja_Pegawai_P5 Kinerja_Pegawai_P6
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

		Statistics					
		Kinerja_Pegawai_P1	Kinerja_Pegawai_P2	Kinerja_Pegawai_P3	Kinerja_Pegawai_P4	Kinerja_Pegawai_P5	Kinerja_Pegawai_P6
N	Valid	58	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,40	4,38	4,19	4,14	4,17	4,40
Std. Deviation		,647	,745	,736	,736	,729	,560
Sum		255	254	243	240	242	255

Frequency Table

Kinerja_Pegawai_P1				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8,6	8,6
	4	25	43,1	51,7
	5	28	48,3	100,0
	Total	58	100,0	

Kinerja_Pegawai_P2				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	15,5	15,5
	4	18	31,0	46,6
	5	31	53,4	100,0
	Total	58	100,0	

Kinerja_Pegawai_P3				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	19,0	19,0
	4	25	43,1	62,1
	5	22	37,9	100,0
	Total	58	100,0	

LAMPIRAN III TABULASI DATA SPSS

Kinerja_Pegawai_P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	20,7	20,7	20,7
	4	26	44,8	44,8	65,5
	5	20	34,5	34,5	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	19,0	19,0	19,0
	4	26	44,8	44,8	63,8
	5	21	36,2	36,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,4	3,4	3,4
	4	31	53,4	53,4	56,9
	5	25	43,1	43,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=Motivasi_P1 Motivasi_P2 Motivasi_P3 Motivasi_P4
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics					
		Motivasi_P1	Motivasi_P2	Motivasi_P3	Motivasi_P4
N	Valid	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,33	4,16	4,45	4,40
Std. Deviation		,711	,790	,680	,560
Sum		251	241	258	255

Frequency Table

Motivasi_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13,8	13,8	13,8
	4	23	39,7	39,7	53,4
	5	27	46,6	46,6	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Motivasi_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	24,1	24,1	24,1
	4	21	36,2	36,2	60,3
	5	23	39,7	39,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Motivasi_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10,3	10,3	10,3
	4	20	34,5	34,5	44,8
	5	32	55,2	55,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Motivasi_P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,4	3,4	3,4
	4	31	53,4	53,4	56,9
	5	25	43,1	43,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

LAMPIRAN III TABULASI DATA SPSS

FREQUENCIES VARIABLES=Kompensasi_P1 Kompensasi_P2 Kompensasi_P3 Kompensasi_P4
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics					
		Kompensasi_P 1	Kompensasi_P2	Kompensasi_P3	Kompensasi_P 4
N	Valid	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,40	4,38	4,19	4,14
Std. Deviation		,647	,745	,736	,736
Sum		255	254	243	240

Frequency Table

Kompensasi_P1				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3	5	8,6	8,6
	4	25	43,1	51,7
	5	28	48,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0

Kompensasi_P2				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3	9	15,5	15,5
	4	18	31,0	46,6
	5	31	53,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0

Kompensasi_P3				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3	11	19,0	19,0
	4	25	43,1	62,1
	5	22	37,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0

LAMPIRAN III TABULASI DATA SPSS

Kompensasi P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	20,7	20,7	20,7
	4	26	44,8	44,8	65,5
	5	20	34,5	34,5	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=Self_Efficacy_P1 Self_Efficacy_P2 Self_Efficacy_P3
Self_Efficacy_P4 Self_Efficacy_P5
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics						
		Self_Efficacy_P	Self_Efficacy_P	Self_Efficacy_P	Self_Efficacy_P	Self_Efficacy_P
		1	2	3	4	5
N	Valid	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,19	4,12	4,17	4,12	4,17
Std. Deviation		,736	,751	,729	,751	,729
Sum		243	239	242	239	242

Frequency Table

Self_Efficacy_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	19,0	19,0	19,0
	4	25	43,1	43,1	62,1
	5	22	37,9	37,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Self_Efficacy_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	22,4	22,4	22,4
	4	25	43,1	43,1	65,5
	5	20	34,5	34,5	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

LAMPIRAN III TABULASI DATA SPSS

Self Efficacy P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	19,0	19,0	19,0
	4	26	44,8	44,8	63,8
	5	21	36,2	36,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Self Efficacy P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	22,4	22,4	22,4
	4	25	43,1	43,1	65,5
	5	20	34,5	34,5	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Self_Efficacy_P5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	19,0	19,0	19,0
	4	26	44,8	44,8	63,8
	5	21	36,2	36,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Total_Kinerja_Pegawai
  /METHOD=ENTER Total_Motivasi Total_Kompensasi Total_Self_Efficacy
  /SCATTERPLOT=(*ZPRED , *SDRESID)
  /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .
```

Regression

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,966 ^a	,933	,929	,794

- a. Predictors: (Constant), Total_Self_Efficacy, Total_Motivasi, Total_Kompensasi
- b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

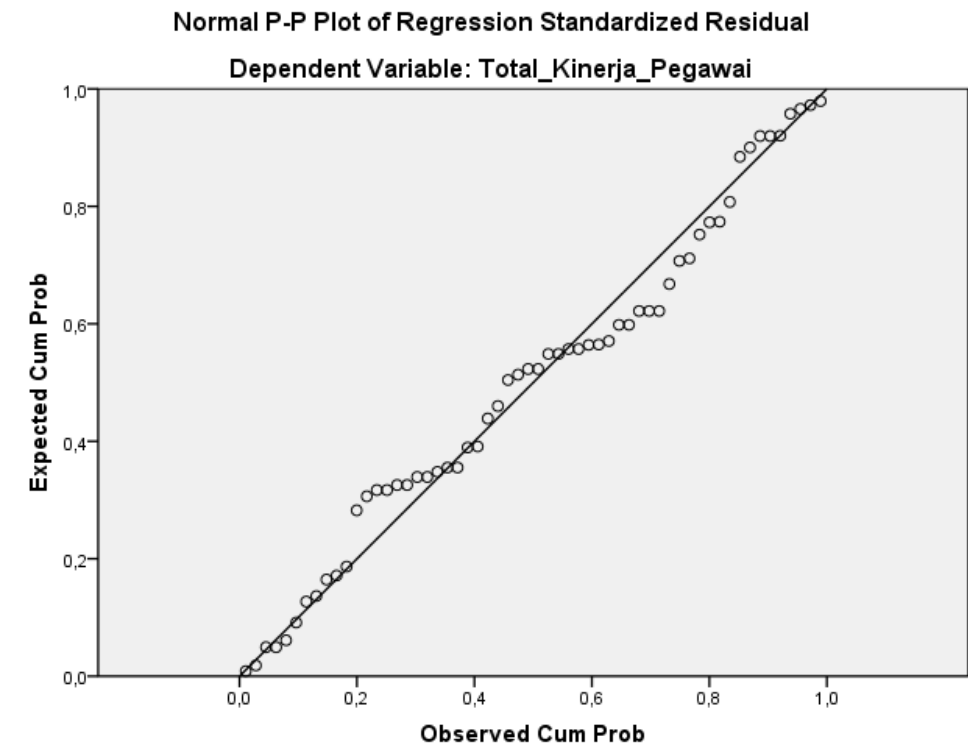
LAMPIRAN III TABULASI DATA SPSS

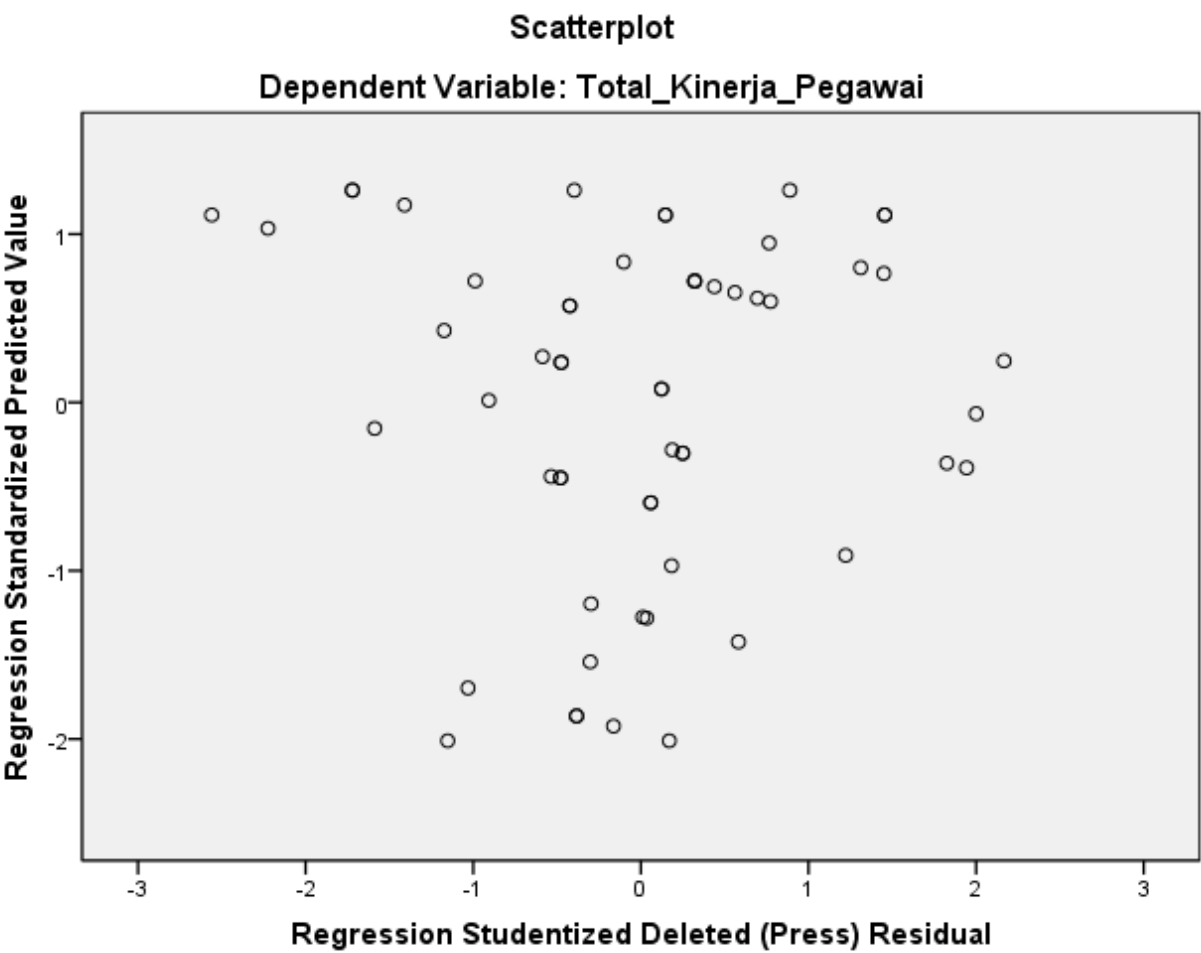
ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	474,730	3	158,243	250,990	,000 ^a
	Residual	34,046	54	,630		
	Total	508,776	57			

a. Predictors: (Constant), Total_Self_Efficacy, Total_Motivasi, Total_Kompensasi
b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,954	,954		3,097	,003		
	Total_Motivasi	,424	,065	,279	6,495	,000	,670	1,493
	Total_Kompensasi	,676	,125	,445	5,396	,000	,183	5,479
	Total_Self_Efficacy	,326	,075	,354	4,376	,000	,190	5,269

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai





LAMPIRAN VI

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = JumlahSampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Correlation>

LAMPIRAN VI

Nilai t tabel Keyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN VI

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191