

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

M. Fadhil Aulia¹, Tuwisna^{2*}, Devi Kumala³

¹⁻³Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia

Email: fadhilaulia66@gmail.com^{1*}, tuwisna@unmuha.ac.id², devi.kumala@unmuha.ac.id³

*Penulis Korespondensi: tuwisna@unmuha.ac.id

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: Compensation; Employee Performance; Self-Efficacy; Work Environment; Work Motivation.

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: Efikasi Diri; Kinerja Karyawan; Kompensasi; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja.

1. LATAR BELAKANG

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.

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.

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

Berdasarkan survei awal pada 4 Oktober 2024 terhadap 20 pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh, ditemukan adanya penurunan kinerja pegawai yang ditandai dengan hasil kerja yang belum sesuai standar, keterlambatan penyelesaian tugas, serta kualitas kerja yang kurang optimal. Meskipun pegawai telah memiliki pembagian tugas yang jelas dan sistem kerja berbasis bagian, pelaksanaan pekerjaan sering membutuhkan kerja sama tim yang belum berjalan secara efektif.

Motivasi kerja pegawai juga tergolong rendah, terlihat dari kurangnya upaya instansi dalam menciptakan suasana kerja yang positif, membangun hubungan sosial yang baik, serta memberikan apresiasi atas peningkatan kinerja. Selain itu, masih terdapat pegawai yang tidak disiplin terhadap waktu kerja, yang berdampak pada rendahnya efektivitas dan hasil kerja.

Dari sisi kompensasi, pegawai mengeluhkan tunjangan dan bonus yang dianggap belum memadai serta pemberiannya yang tidak rutin dan kurang merata. Hal ini memengaruhi semangat dan sikap kerja pegawai. Sementara itu, *self-efficacy* pegawai juga dinilai rendah,

ditunjukkan oleh kurangnya kepercayaan diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, sehingga pegawai merasa tertekan dan kurang optimal dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan self-efficacy terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

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.

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:

- a. Kualitas;
- b. Kuantitas;
- c. Ketepatan waktu;
- d. Efektivitas;
- e. Kemandirian;
- f. Komitmen kerja;

Motivasi Kerja

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.

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
- 2) Semangat kerja
- 3) Inisiatif dan kreatifitas
- 4) Rasa tanggung jawab

Kompensasi

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.

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

- a) Gaji
- b) Tunjangan
- c) Insentif atau bonus
- d) Fasilitas

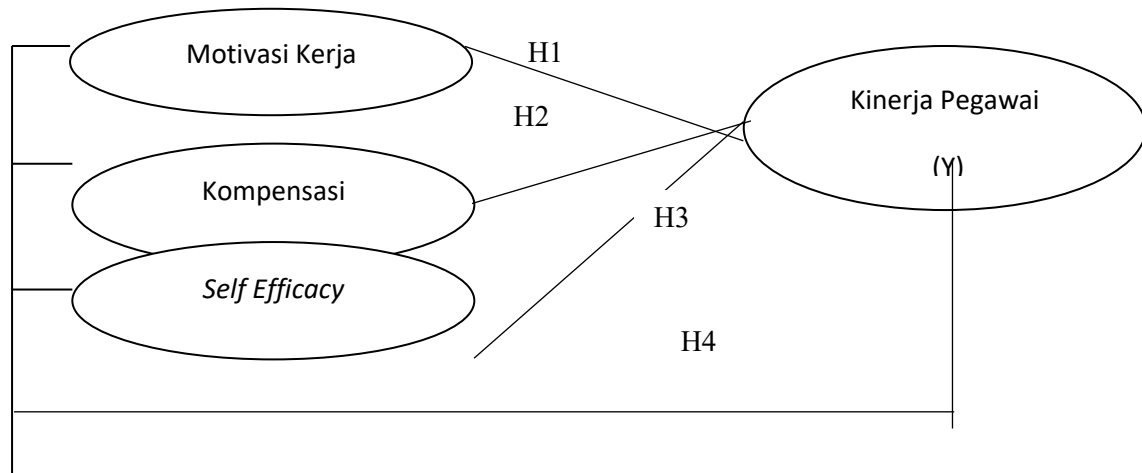
Self Efficacy

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 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
- 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
- 4) Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan
- 5) Yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran.

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

Hipotesis Penelitian

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

3. METODE 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.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

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 1. Uji Validitas Kuesioner Penelitian.

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	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
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	Self Efficacy (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 rhitung lebih besar dari nilai rtabel (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 2. 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 (X_1) dengan nilai 0,677, kompensasi (X_2) 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.

Uji Hipotesis

Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

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 3. Hasil Analisis Regresi Berganda.

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
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_Effica cy	,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.

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.

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. Hasil Uji F (Simultan).

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

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.

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 5. Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi.

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 (X₁), kompensasi (X₂) dan *self efficacy* (X₃) 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 (X₁), kompensasi

(X₂) dan *self efficacy* (X₃) 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.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi financial dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Baitussalam Kabupaten Aceh Besar, 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.

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 REFERENSI

- 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. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1750>
- 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. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.912>
- 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 Cabang Balaraja Banten. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 319–331. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i3.10459>
- 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. (2022a). 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. <https://doi.org/10.31850/decision.v3i1.1492>
- Ghozali, I. (2022b). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. 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. <https://doi.org/10.30640/digital.v3i1.2212>
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan divisi sumber daya manusia pada PT Bhumyamca 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. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- 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. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i6.179>
- Nabawi, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

- 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(4), 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. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9973>
- 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(2), 14–25.
- Santri, S. P. D., Vewawati, 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. <https://doi.org/10.52353/ama.v16i1.441>
- Sugiyono. (2022a). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022b). *Metode penelitian bisnis*. 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. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.520>
- 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. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i1.1603>
- 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. <https://doi.org/10.35968/1j36k056>
- 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. <https://doi.org/10.51903/jupea.v4i1.2757>
- 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 risiko pengaruhnya terhadap kinerja karyawan perusahaan petikemas di Surabaya. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 282–288. <https://doi.org/10.47065/jbe.v3i2.1683>
- Zulkarnaen, N. A., Ismail, G. D., Wijaya, F., Mubarak, 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. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2083>