

INTISARI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji efek *self efficacy* dan penghargaan pada kinerja pegawai dan motivasi pegawai sebagai perantara. Populasi dan responden yang diteliti 204 pegawai ASN Dinsos, Dinkes, Disdukcapil dan DPMPSTSP Kabupaten Semarang. Data sekunder, primer, dokumentasi, dan kuisioner sebagai metode pengumpulan data yang digunakan. Metode analisis menggunakan alat *SmartPLS* berbasis *Structural Equation Modeling* (SEM)

Temuan menunjukkan “SE” memiliki efek positif tetapi tidak signifikan ($\beta = 14,9\%$) dan ($p = 0,125 > 0,05$) pada “M”, dapat diindikasikan bahwa terdapat faktor personal lainnya yang mempengaruhi motivasi pegawai, sehingga tingkat *self efficacy* yang dimiliki pegawai tidak berpengaruh kuat terhadap motivasi mereka, selanjutnya “P” memiliki efek positif dan signifikan ($\beta = 69,1\%$) dan ($p\text{-value} = 0,000 < 0,05$) terhadap “M”, “SE” memiliki efek positif dan signifikan ($\beta = 33,7\%$) dan ($p\text{-value} 0,000 < 0,05$) terhadap “KP”, “P” memiliki efek positif dan signifikan ($\beta = 35,3\%$) dan ($p\text{-value} 0,000 < 0,05$) terhadap “KP”, “M” memiliki efek positif dan signifikan ($\beta = 24,2\%$) dan ($p\text{-value} 0,008 < 0,05$) terhadap “KP”, “M” dalam memerantarai “SE” terhadap “KP” memiliki efek positif tetapi tidak signifikan ($\beta = 3,6\%$) dan ($p\text{-value} = 0,217 > 0,05$), artinya bahwa *self efficacy* dimungkinkan hanya bertindak sebagai proksimal (faktor terdekat atau terkait) yang hanya memiliki efek terhadap kinerja, dan diindikasikan terdapat variabel proksimal lainnya yang berperan sehingga *self efficacy* dan motivasi pegawai diindikasikan hanya memberikan pengaruh sedikit dari efek tersebut dan tidak mewakili keseluruhan persamaan yang berpengaruh, sedangangkan “M” dalam memerantarai “P” terhadap “KP” memiliki efek positif dan signifikan ($\beta = 16,7\%$) dan ($p\text{-value} 0,017 < 0,05$).

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Efikasi Diri, Penghargaan, dan Motivasi Pegawai

ABSTRACT

The study aimed to analyze and examine the effect of self efficacy and reward on employee performance with employee motivation as intervening variable. The population and respondent of this study were 204 civil servant of social service, health office, population and civil registration service and investment and one stop service office (DPMPSTSP) of Semarang Regency. The data was obtained through secondary data collection, documentation, and questionnaires. This research used an analytical method in the form of a smartPLS tool based on Structural Equation Modeling SEM.

The findings of this study showed that "SE" has a positive but not significant effect ($\beta = 14.9\%$) and ($p = 0.125 > 0.05$) on "M", Which can be indicated that there are other personal factors that influence employee motivation, so the level self-efficacy has no significant effect on their motivation. Furthermore, "P" has a positive and significant effect ($\beta = 69.1\%$) and ($p\text{-value} = 0.000 < 0.05$) on "M", "SE" has a positive and significant effect ($\beta = 33.7\%$) and ($p\text{-value} 0.000 < 0.05$) on "KP", "P" has a positive and significant effect ($\beta = 35.3\%$) and ($p\text{-value} 0.000 < 0.05$) on "KP", "M" has a positive and significant ($\beta = 24.2\%$) and ($p\text{-value} 0.008 < 0.05$) to "KP", and "M" in intervening "SE" has a positive but not significant ($\beta = 3.6\%$) and ($p\text{-value} = 0.217 > 0.05$) against "KP". It means that self-efficacy acts only as a proximal (closest or related factor) which only affects performance. Furthermore, it is indicated that other proximal variables are more influential which causes a minimal influence between self-efficacy and employee motivation and does not represent the entire equation that has an effect. In contrast "M" in intervening "P" to "KP" has a positive and significant effect ($\beta = 16.7\%$) and ($p\text{-value} 0.017 < 0.05$).

Keyword: Employee Performance, Self Efficacy, Rewards, and Employee Motivation