

**ANALISIS PENGARUH REWARD, EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA
DENGAN TARGETING SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA BALAI BESAR KARANTINA PERTANIAN SURABAYA**

Rico Rinaldo

hutasoitrico@gmail.com

Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of reward and self-efficacy on employee performance of the Surabaya Agricultural Quarantine Center which is mediated by targeting employee. From the results of the tests conducted, it shows that reward has a positive and significant effect on the performance of the Surabaya Agricultural Quarantine Center employees. Self-efficacy has a positive and significant effect on the performance of the Surabaya Agricultural Quarantine Center's employees. Targeting has a negative and significant effect on the performance of the Surabaya Agricultural Quarantine Center's employees. Reward has a negative and insignificant effect on targeting employees of the Surabaya Agricultural Quarantine Center. Self-efficacy has a positive and significant effect on targeting employees of the Surabaya Agricultural Quarantine Center. Rewards can mediate the performance of Surabaya Agricultural Quarantine Center employees. Self-efficacy cannot mediate the performance of Surabaya Agricultural Quarantine Center employees.

Keywords: reward, self-efficacy, targeting, performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh reward dan self efficacy terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Pertanian Surabaya yang dimediasi oleh target pegawai. Dari hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Pertanian Surabaya. Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Pertanian Surabaya. Targeting berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Pertanian Surabaya. Reward berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penargetan pegawai Balai Karantina Pertanian Surabaya. Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap target karyawan Balai Karantina Pertanian Surabaya. Reward dapat memediasi kinerja pegawai Balai Karantina Pertanian Surabaya. Self-efficacy tidak dapat memediasi kinerja pegawai Balai Karantina Pertanian Surabaya

Kata kunci: reward, efikasi diri, targeting dan kinerja

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat, mempunyai peran yang amat penting dalam rangka menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang Undang Dasar Tahun 1945. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan yang dicita-citakan oleh bangsa Indonesia. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Sebelum menjelaskan pengertian tentang Pegawai Negeri Sipil maka perlu dijelaskan tentang pengertian Manajemen Aparatur Sipil Negara. (UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN).

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Jufrizen Jufrizen, 2017).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan

kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018).

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu instansi dalam pencapaian tujuannya. Dalam suatu instansi atau perusahaan kemungkinan akan timbul permasalahan - permasalahan yang tidak bisa dipastikan walaupun sudah direncanakan dengan sebaik - baiknya. Oleh karena itu perusahaan sebisa mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan tenang dan nyaman, tanpa ada kecemasan ataupun ketegangan yang dirasakan. Dengan lingkungan kerja atau suasana kerja yang menyenangkan maka akan membuat karyawan dapat bekerja secara optimal. Suatu organisasi akan mempunyai kemampuan bersaing jika sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut memiliki kemampuan yang unggul dan memiliki kinerja yang tinggi. Karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih giat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kinerja pegawai sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Dalam kinerja biasanya terdapat masalah - masalah yang timbul pada kalangan pegawai, kemampuan yang diperlukan oleh seorang pegawai untuk melaksanakan suatu proses kinerja sering kali diremehkan. Seorang manajer atau pimpinan organisasi harus mengetahui lebih dulu bagaimana menetapkan sasaran yang jelas dapat di ukur dan telah di capai kepada pegawai.

Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya berfungsi melaksanakan

pengecahan masuk, keluar dan tersebarnya hama dan penyakit hewan Karantina, hama dan penyakit ikan Karantina, dan organisme pengganggu tumbuhan Karantina; serta pengawasan dan/atau pengendalian terhadap keamanan pangan dan mutu pangan, keamanan pakan dan mutu pakan, produk Rekayasa Genetik, Sumber Daya Genetik, Agensi Hayati, Jenis Asing Invasif, Tumbuhan dan Satwa Liar, serta Tumbuhan dan Satwa Langka yang dimasukkan ke dalam, tersebarnya dari suatu area ke area lain, dan/atau dikeluarkan dari wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada target yang ditetapkan organisasi. Tuntutan - tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai sehingga pegawai tersebut akan mengalami penurunan kinerja. Untuk menciptakan kinerja yang baik maka, pegawai berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan. Penurunan kinerja akan selalu berkaitan dengan kinerja dari masing - masing pegawai itu sendiri.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal. Mengingat pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan organisasi, maka setiap organisasi dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam meningkatkan kinerja pegawainya suatu organisasi menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan pemberian motivasi.

Melalui proses - proses tersebut pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah dibekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentunya berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik, serta pemberian motivasi merupakan kewajiban bagi pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan organisasi. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai sehingga pegawai akan mengalami penurunan kinerja. Penurunan kinerja organisasi akan selalu berkaitan dengan kinerja dari masing-masing pegawai itu sendiri. Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan organisasi, maka setiap organisasi dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang telah dicapai.

Kondisi kinerja pegawai di Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan. Organisasi atau instansi mengharapkan setiap pegawainya dapat bekerja secara optimal sehingga dapat menunjang kinerja yang baik bagi organisasi. Oleh karena itu, organisasi masih membutuhkan usaha - usaha untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai guna tercapainya tujuan perusahaan. Menurunnya kinerja pegawai di Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya dikarenakan masih ada pegawai yang bekerja belum mencapai target, kurangnya kerjasama serta rendahnya semangat bekerja para pegawai. Kemudian masih ada pegawai yang belum bisa bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Adanya kriteria yang

cenderung kurang baik pada dimensi – dimensi kinerja pegawai tentu terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Menurut Sedarmayanti (2016:229), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu reward, motivasi, lingkungan kerja, stress kerja, disiplin kerja, efikasi diri, dan kompetensi.

Upaya yang dilakukan agar tercapainya target yang ditetapkan adalah dengan pemberian reward. Reward merupakan salah satu elemen yang dapat digunakan atau dimanfaatkan oleh suatu organisasi untuk memotivasi pegawai agar dapat memberikan kontribusi yang lebih maksimal. Tindakan yang dilakukan karyawan dalam pencapaian prestasi dalam pekerjaannya, wajar mendapatkan sebuah apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita. Reward merupakan imbalan yang diberikan organisasi terhadap pegawai berdasarkan kinerja yang dilakukannya. Reward dilakukan untuk menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara pekerja yang satu dengan yang lainnya.

Efikasi diri juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya. Efikasi diri adalah kemampuan seseorang yang meliputi keyakinan untuk dapat melakukan sesuatu dengan baik. Setiap individu memiliki efikasi diri yang berbeda – beda. Efikasi diri merupakan hal yang sangat penting saat ini. Efikasi diri dapat membantu seseorang dalam menghadapi dan mengatasi setiap permasalahan yang dialami. Keyakinan diri juga mempengaruhi sejumlah stres dan pengalaman kecemasan individu seperti ketika individu menyibukkan diri dalam suatu aktivitas. Efikasi diri sangat dibutuhkan dalam diri para pegawai, dengan meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugas yang diberikan agar perusahaan atau instansi berjalan secara optimal dan kinerja pegawai akan

meningkat.

Efikasi diri dapat membantu kinerja pegawai dan sangat penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki efikasi diri yang tinggi menjadikan seseorang selalu berfikir positif, mampu mengeksplorasi kemampuan diri semaksimal mungkin, tidak bergantung kepada orang lain, dan memiliki lingkungan pergaulan yang tidak terbatas. Sedangkan seorang pegawai yang memiliki efikasi diri yang rendah mengindikasikan mudah menyerah saat menghadapi kesulitan – kesulitan yang dihadapi. Keadaan ini nantinya akan berpengaruh bagi pencapaian target perusahaan atau instansi.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2019:94) mendefinisikan bahwa Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Rivai (2017:548) mendefinisikan bahwa Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Berdasarkan berbagai pengertian di atas yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, maka dapat disimpulkan

bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja pegawai yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan maupun organisasi dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi tersebut sebagaimana yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga tujuan utama yang telah ditetapkan sebuah perusahaan maupun organisasi akan tercapai jika semua pegawai hasil suatu proses kerjanya dapat dicapai.

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari manajemen sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan penilaian kinerja menurut Rivai (2017:552), pada dasarnya meliputi : Meningkatkan etos kerja, Meningkatkan motivasi kerja, Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang. Untuk pembeda karyawan yang satu dengan yang lainnya. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, dan pelatihan. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan. Sebagai alat memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah. Memperkuat hubungan antara para karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

Menurut Rivai (2017:43) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada tujuh indikator, yaitu : Kualitas yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. Ketepatan waktu yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. Efektivitas yaitu pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. Kemandirian yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan. Komitmen kerja yaitu komitmen kerja antara karyawan dengan organisasinya. Tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya.

Reward

Reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan (Dicky Saputra, 2017).

Reward dibagi menjadi dua jenis yaitu Reward ekstrinsik dan Reward intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (Ekstrinsic Reward) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik (Ekstrinsic Reward) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial yaitu Gaji, Tunjangan, Bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik (Intrinsic Reward)

adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (completion), Pencapaian (achievement), dan Otonomi (Dicky Saputra, 2017).

Reward adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-financial (Adhitomo Wirawan, 2018).

Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasikan tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu.

Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan diri yang memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan. Efikasi diri berbeda dengan aspirasi (cita - cita), karena cita - cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedangkan efikasi diri menggambarkan penilaian kemampuan diri atau kepercayaan diri terhadap tindakan yang dilakukan.

Menurut Flora Puspitaningsih (2018:76), mengemukakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu atas kemampuan mengatur dan melakukan serangkaian kegiatan yang menuntut suatu pencapaian atau prestasi. Menurut Irwansyah (2018:116) menyatakan bahwa efikasi diri adalah pertimbangan seseorang terhadap kemampuannya mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan - tindakan yang diperlukan untuk mencapai prestasi tertentu.

Sedangkan menurut Helmi dan Elita (2017:45) efikasi diri adalah kepercayaan diri yang dimiliki seseorang dalam menghadapi tugas yang akan datang, yang tidak jelas, dan tidak dapat

diperkirakan, tetapi ada harapan positif bahwa mereka akan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Targeting

Targeting adalah Proses mengevaluasi dan memilih satu atau beberapa segmen pasar yang dinilai paling menarik untuk dilayani dengan program pemasaran spesifikasi perusahaan (Tjiptono, 2012). Targeting adalah kumpulan pembeli dengan kebutuhan atau karakteristik serupa yang akan dilayani perusahaan (Lupiyoadi, 2001). Targeting adalah **proses** mengevaluasi dan memilih satu atau beberapa segmen pasar yang dinilai paling menarik dengan maksud untuk menciptakan permintaan efektif.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research*, merupakan penelitian penjelasan yang menyoroti hubungan kasual antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Menurut Sugiyono (2015: 6), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Lokasi penelitian dilaksanakan di Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya Jl. Raya Bandara Ir H Juanda Sidoarjo. Penelitian dilakukan dalam waktu dua (2) bulan yaitu bulan September sampai dengan Oktober 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya sebanyak 58 orang. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006:90).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini penentuan sampel menggunakan *non probability sampling*

dengan memakai teknik sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2018) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

TEKNIK ANALISIS PENELITIAN

Outer model adalah model pengukuran yang hubungan antara indikator dengan konstruksya dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen. Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Ukuran reflektif atau kriteria dalam pengujian ini dengan korelasi $> 0,7$. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghozali dan Latan 2015). Model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Untuk masing-masing indikator memiliki kriteria sebesar $> 0,5$ agar dikatakan valid dan dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. (Ghozali dan Latan, 2015). *Composite Reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator variabel. Variabel dapat dikatakan reliabel atau kredibel apabila nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel sebesar $> 0,7$ (Ghozali dan Latan, 2015). Uji reliabilitas dengan *Composite Reliability* dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Tujuan dari uji Multikolinieritas ini adalah untuk menentukan multikolinieritas antar variabel dengan cara melihat nilai kolerasi antar variabel bebas. Kriteria yang berlaku dalam uji multikolinieritas adalah apabila VIF (*Variance Inflation Factor*) nilainya < 10 , yang berarti model regresi terbebas dari multikolinieritas (Ghozali dan Latan, 2015).

Inner model (*inner relation, structural model dan substantive theory*) merupakan

model struktural yang menghubungkan antar variabel laten yang menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan Uji *Path Coefficient*, Uji Kebaikan (*Goodness of Fit*), dan Uji Hipotesis.

Pada penelitian ini ada pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh hubungan total karena terdapat variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi. Pada program smartPLS 3.0 hasil uji hipotesis dapat dilihat melalui *Path Coefficients* teknik *Boostrapping*.

Untuk melakukan analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Memosisikan variabel intervening sebagai penghubung antara variabel independen dan variabel dependen. Metode *path analysis* merupakan perluasan regresi linier berganda yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel dalam model penelitian yang dibangun berdasarkan landasan teori yang kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilaksanakan di Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya Jl. Raya Bandara Ir H Juanda Sidoarjo. Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya yaitu menjadi instansi yang tangguh dan terpercaya dalam perlindungan kelestarian sumber daya alam hayati hewan dan tumbuhan, lingkungan dan keanekaragaman hayati serta keamanan pangan.

Jumlah responden yang diteliti pada penelitian ini adalah sebanyak 58 responden yang berasal dari Pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya dan masing-masing responden dicatat karakteristiknya berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, status kepegawaian, eselon dan golongan.

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari sebanyak

38 orang berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 20 orang berjenis kelamin perempuan. Dari segi usia, bahwa pegawai BBKP Surabaya terdiri dari 4 orang atau sebesar 6,90% adalah responden berusia < 25 tahun, berusia 25-35 tahun sebesar 25 responden atau sebesar 43,10%, berusia 36-45 tahun sebesar 15 responden, berusia 46-55 sebesar 9 responden atau sebesar 15,52%, dan yang berusia >55 tahun sebesar 5 responden atau 8,62%.

Responden berpendidikan terdiri dari 55 orang atau sebesar 94,83% adalah responden berpendidikan Sarjana (S1) dan 3 orang atau 5,17% responden berpendidikan S2.

Bahwa pegawai BBKP Surabaya terdiri dari 17 orang atau sebesar 29,31% adalah responden dengan masa kerja 1-5 tahun, 11 orang atau 18,97% responden dengan masa kerja 6-10 tahun, 9 orang atau 15,52% dengan masa kerja 11-15 tahun, dan 21 orang atau 36,21%

Bahwa responden dalam penelitian ini dari 58 responden, diketahui bahwa responden yang sudah jabatan fungsional sebesar 33 orang atau 56,90% dan responden yang belum fungsional sebesar 25 orang atau 43,10%.

Uji Instrumen Data

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas didistribusikan kepada 58 pegawai BBKP Surabaya, untuk dianalisis validitas dan reliabilitasnya dan hasil dari analisis tersebut dipergunakan sebagai bahan acuan dalam memperoleh data guna analisis lebih lanjut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai mencakup reward, efikasi diri, dan targeting dianalisis menggunakan alat analisis SmartPLS 3.0.

Evaluasi Outer Model

Model *outer* akhir dari penelitian ini menghasilkan variabel reward yang direfleksikan oleh 8 indikator, variabel efikasi diri direfleksikan oleh 5 indikator,

variabel targeting direfleksikan oleh 5 indikator, dan variabel kinerja direfleksikan oleh 8 indikator.

Tahap-tahap dalam analisis SEM PLS menurut Ghazali (2014) mengevaluasi model *outer* reflektif menggunakan 4 kriteria yaitu menguji menguji validitas dan reliabilitas variabel dengan melihat *Croanbach's Alpha*, *Composite Reliability*, dan *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing-masing variabel.

Convergent Validity

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7. Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian. Diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian banyak yang memiliki *outer loading* sebesar > 0,7, tetapi terlihat masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* < 0,7. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur, tetapi menurut Ghazali (2014) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Data di atas tidak menunjukkan adanya indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya < 0,5 sehingga semua indikator dinyatakan layak atau *valid* untuk digunakan analisis yang lebih lanjut

Discriminant Validity

Discriminant Validity dapat diketahui melalui metode *Average Variant Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator memiliki kriteria sebesar > 0,5 agar dikatakan valid. Dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel Reward > 0,5 atau sebesar 0,621, untuk nilai variabel Efikasi diri > 0,5 atau sebesar 0,667, untuk nilai variabel Targeting > 0,5 atau sebesar 0,650, dan untuk variabel Kinerja > 0,5 atau sebesar 0,515. Hal ini menunjukkan

bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik

Composite Reliability

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator variabel. Variabel dapat dikatakan memenuhi *Composite Reliability* apabila nilai *Composite Reliability* dari masing-masing variabel nilainya $> 0,7$, nilai *Composite Reliability* dari variabel Reward $> 0,7$ yaitu sebesar 0,929, Efikasi diri $> 0,7$ yaitu sebesar 0,909, Targeting $> 0,7$ yaitu sebesar 0,881, dan Kinerja $> 0,7$ yaitu sebesar 0,894. Dilihat dari nilai *Composite Reliability* pada masing-masing variabel yang besarnya $> 0,7$ menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel.

Cronbach Alpha

Uji reliabilitas dengan *Composite Reliability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$. Hasil dari *Cronbach's Alpha* variabel Reward $> 0,7$ yaitu sebesar 0,912, Efikasi diri $> 0,7$ yaitu sebesar 0,874, Targeting $> 0,7$ yaitu sebesar 0,825, dan Kinerja $> 0,7$ yaitu sebesar 0,865. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *Cronbach's Alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji Multikolinieritas ini adalah untuk menentukan multikolinearitas antar variabel dengan cara melihat nilai kolerasi antar variabel bebas. Hasil dari *Collinierity Statistics* (VIF) untuk melihat uji *multicolinierity* dengan hasil nilai *inner* dari variabel Reward terhadap kinerja sebesar 2,263 dan terhadap Targeting sebesar 2,200. Kemudian nilai dari variabel Efikasi diri terhadap kinerja sebesar 2,289 dan terhadap Targeting sebesar 2,200. Nilai

dari variabel Targeting terhadap Kinerja sebesar 1,261. Dari masing-masing variabel VIF $< 3-5$ maka tidak melanggar uji asumsi multikolinieritas.

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji *path coefficient*, uji *goodness of fit* dan uji hipotesis.

Uji Path Coefficient

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Berdasarkan skema *inner model* yang telah ditampilkan pada tabel gambar 4 di atas, dapat dijelaskan bahwa *path coefficient* terbesar ditunjukkan dari pengaruh Reward terhadap Kinerja sebesar 7,820. Kemudian pengaruh terbesar kedua adalah pengaruh Efikasi diri terhadap Kinerja sebesar 3,121, pengaruh terbesar ketiga adalah pengaruh Targeting terhadap Kinerja sebesar 2,017, pengaruh terbesar keempat adalah Efikasi diri terhadap Targeting sebesar 1,484, kemudian pengaruh terkecil adalah pengaruh Reward terhadap Targeting sebesar 1,273.

Berdasarkan uraian hasil tersebut, menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Uji Kebaikan Model (Goodness of Fit)

Besarnya *coefficient determination (R-square)* digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel dependen dipenuhi oleh variabel lainnya. Chin menyebutkan hasil R^2 sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten dependen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel independen (yang mempengaruhi) terhadap variabel dependen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33-0,67 maka termasuk

kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19-0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.

Tabel *R-Square* digunakan untuk melihat pengaruh variabel Reward dan Efikasi Diri terhadap Targeting dan besarnya pengaruh variabel Reward, Efikasi Diri dan Targeting terhadap variabel Kinerja. Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa besar pengaruh Reward dan Efikasi Diri terhadap Targeting sebesar 0,207 atau 20,7% dan besar pengaruh Reward, Efikasi Diri dan Targeting terhadap variabel Kinerja sebesar 0,790 atau 79,0%. Penilaian *good of fit* diketahui dari nilai *Q-Square*. Nilai *Q-Square* memiliki arti yang sama dengan *coefficient determination (R-Square)* pada analisis regresi, dimana semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan dari *Q-Square* adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\ &= 1 - [(1 - 0,790) \times (1 - 0,0207)] \\ &= 1 - (0,210 \times 0,793) \\ &= 1 - 0,167 \\ &= 0,833 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0,833. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 83,3%, sedangkan sisanya 16,7 % dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t Statistics* dan *P Values*. Hipotesis ini dapat dinyatakan diterima apabila *P Values* <

0,05. Pada penelitian ini ada pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung karena terdapat variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening.

Pengujian Pengaruh Langsung

Penelitian ini mengajukan sebanyak 7 hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis *bootstrapping*. Melalui hasil nilai *t*-statistik yang diperoleh, dapat diketahui pengaruh tingkat signifikansi antara variabel independen ke variabel dependen. Apabila nilai *t*-statistik > 1,967 (=TINV(0.05;300-3)) (*t*-tabel signifikansi 5%) maka pengaruhnya adalah signifikan.

Selanjutnya melalui hasil dari nilai *P Value* yang diperoleh apabila nilai *P Value* pada setiap variabel < 0,05 maka H_0 ditolak. Pengaruh positif dapat dilihat melalui *Original Sample*. Hasil ringkasan pengujian pengaruh langsung sebagai berikut Dapat diketahui bahwa nilai *t* statistik dari pengaruh langsung Reward terhadap Targeting lebih kecil dari *t* tabel (1,967) yaitu sebesar 1,273 dengan besar pengaruh sebesar 0,223 dan *P Values* > 0.05 sebesar 0,204. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh dari Kompetensi Profesional terhadap Motivasi Kerja adalah positif dan tidak signifikan. Maka tidak sesuai dengan H_1 : Reward berpengaruh positif terhadap Targeting, dengan demikian H_1 ditolak.

Nilai *t* statistik dari pengaruh langsung Efikasi Diri terhadap Targeting lebih kecil dari *t* tabel (1,967) yaitu sebesar 1,484 dengan besar pengaruh sebesar 0,265 dan *P Values* > 0.05 sebesar 0,138. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh dari Efikasi Diri terhadap Targeting adalah positif dan tidak signifikan. Maka tidak sesuai dengan H_2 : Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Targeting, dengan demikian H_2 ditolak.

Nilai *t* statistik dari pengaruh langsung Reward terhadap Kinerja lebih besar dari *t* tabel (1,967) yaitu sebesar 7,820 dengan besar pengaruh sebesar 0,615 dan *P Values* < 0.05 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh

dari Reward terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan. Maka sesuai dengan H3: Reward berpengaruh positif terhadap Kinerja diterima.

Nilai t statistik dari pengaruh langsung Efikasi Diri terhadap Kinerja lebih besar dari t tabel (1,967) yaitu sebesar 3,121 dengan besar pengaruh sebesar 0,255 dan P Values < 0.05 sebesar 0,002. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh dari Efikasi Diri terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan. Maka sesuai dengan H4: Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Kinerja diterima.

Nilai t statistik dari pengaruh langsung Targeting terhadap Kinerja lebih besar dari t tabel (1,967) yaitu sebesar 2,017 dengan besar pengaruh sebesar 0,133 dan P Values < 0.05 sebesar 0,044. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh dari Targeting terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan. Maka sesuai dengan H5: Targeting berpengaruh positif terhadap Kinerja diterima.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel Reward terhadap Kinerja melalui Targeting sebagai variabel intervening dan pengaruh tidak langsung Efikasi Diri terhadap Kinerja melalui Targeting sebagai variabel intervening. Hasil analisis dapat dilihat melalui tabel *indirects effects* teknik *bootstrapping*. Hasil ringkasan sebagai berikut :

Dapat diketahui Nilai t statistik pengaruh Reward terhadap kinerja melalui Targeting lebih kecil dari t tabel (1,967) yaitu sebesar 0,923 dengan besar pengaruh 0,030 dan P Values $> 0,05$ sebesar 0,356. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Reward terhadap Kinerja melalui Targeting adalah positif dan tidak signifikan. Maka H_6 : Reward berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja melalui Targeting sebagai variabel intervening ditolak.

Nilai t statistik pengaruh Efikasi

Diri terhadap Kinerja melalui Targeting lebih kecil dari t tabel (1,967) yaitu sebesar 1,122 dengan besar pengaruh 0,035 dan P Values $> 0,05$ sebesar 0,262. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja melalui Targeting adalah positif dan tidak signifikan. Maka H_7 : Efikasi Diri berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja melalui Targeting sebagai variabel intervening ditolak.

Pengaruh Total Hubungan antara Reward dan Kinerja dengan Targeting sebagai Variabel Intervening

Pengaruh total hubungan antar variabel digunakan untuk melihat apakah dalam penelitian terjadi hubungan *fully mediation* atau *partial mediation*. *Fully mediation* adalah hubungan dimana pengaruh signifikan terjadi pada variabel independen terhadap variabel mediasi dan juga dari variabel mediasi terhadap dependen, tetapi pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen tidak signifikan.

Partial Mediation adalah hubungan dimana pengaruh signifikan terjadi pada semua variabel, yaitu pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi yang signifikan, pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen signifikan, dan pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen juga signifikan (Rahmawansyah, 2019)

Dapat diketahui bahwa hubungan yang signifikan terjadi pada variabel Reward terhadap Targeting dengan angka signifikansi 3,627 dan pengaruh signifikan variabel Targeting terhadap variabel Kinerja dengan angka signifikansi 2,775, sedangkan pengaruh langsung variabel Reward terhadap kinerja signifikan dengan dengan angka signifikansi sebesar 15,356. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut merupakan hubungan mediasi sebagian (*partial mediation*).

Pengaruh Hubungan antara Efikasi Diri dan Kinerja dengan Targeting sebagai Variabel Intervening

Dapat diketahui bahwa hubungan yang signifikan terjadi pada variabel Efikasi Diri terhadap Kinerja dengan angka signifikansi 7,043, pengaruh signifikan variabel Targeting terhadap variabel Kinerja dengan angka signifikansi 2,055, dan pengaruh signifikan variabel Efikasi Diri terhadap Kinerja dengan angka signifikansi sebesar 7,043. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan tersebut merupakan hubungan mediasi sebagian (*partial mediation*).

Pembahasan

Hasil penelitian ini membahas tentang hasil Analisis Pengaruh *Reward*, Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan *Targeting* Sebagai Variabel intervening pada Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya. Berdasarkan karakteristik responden, menurut klasifikasi usia diketahui responden terdiri dari 4 orang atau sebesar 6,90% adalah responden berusia < 25 tahun, berusia 25-35 tahun sebesar 25 responden atau sebesar 43,10%, berusia 36-45 tahun sebesar 15 responden, berusia 46-55 sebesar 9 responden atau sebesar 15,52%, dan yang berusia >55 tahun sebesar 5 responden atau 8,62%, sebanyak 38 orang atau sebesar 65,52% adalah responden laki-laki dan sebanyak 20 orang atau sebesar 34,48% adalah responden perempuan.

Berdasar tingkat pendidikan terdiri dari 55 orang atau sebesar 94,83% adalah responden berpendidikan Sarjana (S1) dan 3 orang atau 5,17% responden berpendidikan S2, berdasarkan masa kerja terdiri dari 17 orang atau sebesar 29,31% adalah responden dengan masa kerja 1-5 tahun, 11 orang atau 18,97% responden dengan masa kerja 6-10 tahun, 9 orang atau 15,52% dengan masa kerja 11-15 tahun, dan 21 orang atau 36,21%, sedangkan berdasarkan pegawai yang sudah jabatan fungsional sebesar 33 orang atau 56,90% dan responden yang belum

tersertifikasi sebesar 25 orang atau 43,10%

Pengaruh dari Reward terhadap Targeting di BBKP Surabaya.

Hasil analisis menunjukkan Reward memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Targeting. Sesuai dengan hasil hipotesis yang menunjukkan nilai t statistik sebesar 1,273 atau < 1,967 maka pengaruhnya tidak signifikan, dan nilai P Value > 0,05 sebesar 0,204 yang berarti tidak ada pengaruh positif Reward terhadap Targeting. Reward adalah Reward adalah suatu elemen penting untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi menuangkan ide inovasi yang paling baik untuk fungsi bisnis yang lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan baik secara financial dan non-financial (Adhitomo Wirawan, 2018). Dapat ditarik kesimpulan bahwa reward adalah bagian dari proses manajemen kinerja yang mencoba memberikan kepada pegawai semacam imbalan untuk dapat meningkatkan produktivitas para pegawai guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Targeting adalah Targeting adalah Proses mengevaluasi dan memilih satu atau beberapa segmen pasar yang dinilai paling menarik untuk dilayani dengan program pemasaran spesifikasi perusahaan (Tjiptono, 2012). Hal inilah yang menjadi faktor reward tidak berpengaruh langsung terhadap targeting kerja pegawai.

Berbeda dengan penelitian terdahulu dari bahwa Reward dan Targeting berhubungan secara positif (Valentine's, 2010). Sementara itu peneliti lain mengetahui hasil Reward dan Targeting berhubungan negatif (Irbayuni, 2012). Dengan demikian perbedaan hasil ini dapat menjadi acuan untuk penelitian yang selanjutnya dalam meneliti lebih jauh pengaruh secara langsung variabel Targeting sebagai variabel Intervening.

Pengaruh Dari Efikasi Diri Terhadap

Targeting.

Hasil analisis menunjukkan nilai t statistik dari pengaruh langsung Efikasi Diri terhadap Targeting lebih kecil dari t tabel (1,967) yaitu sebesar 1,484 dengan besar pengaruh sebesar 0,265 dan P Values > 0.05 sebesar 0,138.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wangi (2014) dengan judul Analisis Belum Tercapainya Target Penjualan Elektronik Dan Furniture (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen Pemasaran) Ketika seseorang memiliki keyakinan atau optimisme yang baik terutama pada hal pencapaian target belum tentu hal tersebut bisa mengatasi permasalahan untuk meraih target yang diberikan perusahaan. Perbedaan hasil ini dapat menjadi acuan untuk penelitian yang selanjutnya dalam meneliti lebih jauh pengaruh secara langsung Reward terhadap Targeting.

Pengaruh dari Reward terhadap Kinerja pegawai di BBKP Surabaya.

Hasil analisis menunjukkan nilai t statistik dari pengaruh langsung Reward terhadap Kinerja lebih besar dari t tabel (1,967) yaitu sebesar 7,820 dengan besar pengaruh sebesar 0,615 dan P Values < 0.05 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh dari Reward terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan. Sesuai penelitian yang dilakukan Martinus Febryanto Andy Pratama. (2022) yang menyatakan Reward berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh dari Efikasi Diri terhadap Kinerja pegawai di BBKP Surabaya.

Hasil analisis menunjukkan nilai t statistik dari pengaruh langsung Efikasi Diri terhadap Kinerja lebih besar dari t tabel (1,967) yaitu sebesar 3,121 dengan besar pengaruh sebesar 0,255 dan P Values < 0.05 sebesar 0,002. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh dari Efikasi Diri terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan.

Sesuai penelitian yang dilakukan

dengan penelitian terdahulu yang berjudul "Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi." yang ditulis oleh A.A. Ayu Ngr. Dinni Saraswathi. P¹. I.G.A. Manuati Dewi². Putu Saroyeni Piartini³. (2017) Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh efikasi diri berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi efikasi diri pegawai maka kinerja yang dihasilkan cenderung akan meningkat.

Pengaruh dari Targeting terhadap Kinerja pegawai di BBKP Surabaya.

Hasil analisis menunjukkan nilai t statistik dari pengaruh langsung Targeting terhadap Kinerja lebih besar dari t tabel (1,967) yaitu sebesar 2,017 dengan besar pengaruh sebesar 0,133 dan P Values < 0.05 sebesar 0,044. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh dari Targeting terhadap Kinerja adalah positif dan signifikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basillisa (2017) dengan judul Pengaruh Penetapan Target Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada PT. Masterindo Jaya Abadi). Hasil analisis menunjukkan bahwa target yang ditetapkan pada PT. Masterindo Jaya Abadi memberikan pengaruh positif kepada kinerja manajerial, dan hal ini dikarenakan responden memiliki usia kerja yang sudah cukup lama sehingga sudah terbiasa dengan tantangan-tantangan pekerjaan.

Pengaruh dari Reward terhadap Kinerja melalui Targeting di BBKP Surabaya.

Hasil analisis menunjukkan nilai t statistik pengaruh Reward terhadap kinerja melalui targeting lebih kecil dari t tabel (1,967) yaitu sebesar 0,923 dengan besar pengaruh 0,030 dan P Values > 0,05 sebesar 0,356. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Reward terhadap Kinerja melalui targeting adalah positif dan tidak signifikan. Variabel

targeting tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai 0,030 (mendekati nol), artinya semakin baik tingkat targeting tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai di BBKP Surabaya.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Tamzil Yusuf dan Gita Suci (2021) dan Sudirman (2018) yang menyatakan targeting berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil ini dapat menjadi acuan untuk penelitian yang selanjutnya dalam meneliti lebih jauh Pengaruh dari reward terhadap kinerja pegawai di BBKP Surabaya.

Pengaruh dari efikasi diri terhadap kinerja pegawai melalui targeting di BBKP Surabaya.

Hasil analisis menunjukkan nilai t statistik pengaruh Efikasi diri terhadap Kinerja melalui targeting lebih kecil dari t tabel (1,967) yaitu sebesar 1,122 dengan besar pengaruh 0,035 dan P Values $> 0,05$ sebesar 0,262. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja melalui Targeting adalah positif dan tidak signifikan.

Varibel Targeting tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai 0,035 (mendekati nol), artinya semakin baik tingkat targeting tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Rahayu Burhanudin (2021) yang menyatakan targeting berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini dapat menjadi acuan untuk penelitian yang selanjutnya dalam meneliti lebih jauh Pengaruh dari reward terhadap kinerja pegawai pada targeting.

SIMPULAN

Reward terhadap pegawai tidak berpengaruh langsung terhadap targeting kerja para pegawai yang telah ditentukan organisasi Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya. Efikasi diri atau kepercayaan diri pegawai tidak berpengaruh langsung

terhadap targeting kerja para pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya.

Reward kepada pegawai berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya. Efikasi diri atau kepercayaan diri pegawai berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya.

Targeting kerja pegawai berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya. Reward terhadap kinerja pegawai melalui targeting kerja pegawai di Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya tidak berpengaruh. Efikasi diri atau kepercayaan diri pegawai terhadap kinerja pegawai melalui targeting kerja Besar Karantina Pertanian Surabaya tidak berpengaruh

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, S. (2016). Self-Efficacy Siswa Dalam Pemecahan Masalah Matematika. *Jurnal Sigma. Universitas Madura*, 1(2), 64–68.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Anggreni, Afrilla Fitri. 2015. Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Individual Karyawan Bank Bri Cabang Sungguminasa.
- Bacal, Robert. 2001. *Performance Management*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Basillisa. 2007. Pengaruh Penetapan Target Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada PT.Masterindo Jaya Abadi).
- Cushway, Barry. 1994. *Human Resource Management*. Jakarta : Elex Media Komputindo. *Buku*.
- Dewi, Sri Rahayu Enita. 2012. Hubungan Antara System Reward Dengan Kinerja Perawat Dalam

- Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Rsud Sragen.
- Florentina, Ika. 2007. *Being A Happy Marketing Executive*. Yogyakarta : ANDI.
- Fatkah, Hussein. 2014. Perilaku Pemimpin & Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja. Yogyakarta : Elmatara.
- Fajriah, Nailul. 2013. Pengaruh Efikasi Diri Dan Persepsi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan Bmt Bif Yogyakarta.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi Dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatara. Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi Dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatara.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. Penilaian Kinerja. Jakarta : PT.Grasindo.
- Herlambang, Susatyo. 2014. "Basic Marketing (Dasar-Dasar Pemasaran) Cara Mudah Memahami Ilmu Pemasaran". Yogyakarta : Gosyen Publishing.
- Irbayuni, Sulastri. 2012). Sistem *Reward* Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145-158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Lau, W. K. (2012). The Impact of Personality Traits and Goal Commitment on Employess job satification. *Business and Economics Journal*, 5(1), 29-42.
- Maulud, Sina. 2015. Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri terhadap Peningkatan Optimisme Pencapaian Target pada Karyawan Bagian pemasaran di Perbankan Syariah BDS (Barokah Dana Sejahtera) Yogyakarta. *Jurnal*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. Pengertian dan Faktor Kinerja. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafr. 2011."Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik". Bogor : Ghalia Indonesia". *Buku*.
- Marianti. 2015). Pengaruh Independensi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Inspektorat Kota Kendari).
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Murniasih, E., & Sudarman, K. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Managemet Analysis Journal*, 5(1), 90-101.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90-99.
- Prasetyanti , Ipung Safitri. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT Taspen (Persero) Surakarta) Naskah Publikasi.
- Pujianto , Wahyu Eko 2013. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem *Reward* Terhadap *Total Quality Management* Dan Kinerja Managerial Pada Mic Transformer Surabaya.

- Rahmat Daim Harahap, Nurlaila, Dara Khairatun Nisa Sinaga. 2022. Pengaruh *Reward* Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Targeting* Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan). *Economic and Business Management International Journal*. September 2022 E-ISSN : 2715-3681 DOI: 10.556442/eabmij.v4i03
- Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen SDM Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo. *Buku*.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 8(10), 419–428.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). PT Refika. Bandung.
- Setyaningrum, Ari. 2015. *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. Yogyakarta : ANDI. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Soetjipto, Budi W. et al. 2007. *Paradigma Baru Sumber Daya Manusia*. Asmara Books. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung. Alfabeta.
- Suyadi Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Sunarto. 2006. *Manajemen Reward*. Yogyakarta : Ust Press.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Tika, Moh. Pabundu. 2005. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Wangi, Ni Kadek Sri. 2014. Analisis Belum Tercapainya Target Penjualan Elektronik Dan Furniture (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen Pemasaran).
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Wijayanti. (2014). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6 (2), 77–88.
- Valentine's. 2010. Analisis Pemberian Imbalan Kepada Tenaga Pemasaran Dalam Mencapai Target Penjualan Pada PT.Sumber Rezeki Bersama Medan.
- Veithzal Rivai. 2005. *Performance Appraisal*. Raja Grafindo. Jakarta
- Wukir. 2013 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Multi Pressindo. Yogyakarta
- Yukl. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Indeks. Jakarta.
- Zainal, R. V, Kamal, H., & Natsir, M. (2014). *The Economics Of Education Mengelola Pendidikan Secara Profesional Untuk Meraih Mutu Dengan Pendekatan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Zarkasyi, Wahyudin. 2008. *"Good Corporate Governance"*. Bandung : Alfabeta.