



PERAN INSENTIF DALAM MEMEDIASI PENGARUH *EMPLOYEE INVOLVEMENT* DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN TASIKMALAYA

Fahmi Yurahmi¹, Sri Sudiarti², Budhi Wahyu Fitriadi³

Universitas Cipasung Tasikmalaya^{1,2}, Universitas Perjuangan Tasikmalaya³

Email: Fahmiyurahmi8@gmail.com¹, srisudiarti@uncip.ac.id², budhiwahyu@unper.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to provide an overview and analyze the influence of Employee Involvement and Self-Efficacy on Employee Performance with Incentives as a mediating variable at the Secretariat of the Tasikmalaya Regency DPRD. This study employs a quantitative approach using a survey method and Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) analysis technique with the assistance of SmartPLS 4 software. The sample consists of 30 respondents using a saturated sampling technique. The results indicate that Employee Involvement and Self-Efficacy significantly influence Incentives. Additionally, Incentives also significantly influence Employee Performance. Furthermore, Incentives were found to significantly mediate the influence of Employee Involvement and Self-Efficacy on Performance. These findings confirm that high levels of employee involvement and self-efficacy can enhance performance when accompanied by appropriate incentives as a form of organizational recognition.

Keywords: *Employee Involvement, Self-Efficacy, Insentif, Employee Performance, PLS-SEM*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran serta menganalisis pengaruh Employee Involvement dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Pegawai dengan Insentif sebagai variabel mediasi pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan teknik analisis Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui bantuan software SmartPLS 4. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 responden dengan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Employee Involvement dan Self-Efficacy berpengaruh signifikan terhadap Insentif. Selain itu, Insentif juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lebih lanjut, Insentif terbukti memediasi secara signifikan pengaruh Employee Involvement dan Self-Efficacy terhadap Kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa keterlibatan pegawai dan keyakinan diri yang tinggi terhadap kemampuan kerja dapat meningkatkan kinerja apabila disertai dengan pemberian insentif yang tepat sebagai bentuk penghargaan dari organisasi.

Kata kunci: *Employee Involvement, Self-Efficacy, Insentif, Kinerja, PLS-SEM*

PENDAHULUAN

Pemerintah memiliki tanggung jawab besar dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan kinerja aparatur negara. Kinerja yang optimal menjadi indikator keberhasilan birokrasi dan turut membangun kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintah. OECD mendefinisikan kepercayaan publik sebagai keyakinan warga terhadap keadilan dan integritas pemerintah, namun survei yang dilakukan terhadap 22 negara menunjukkan bahwa rata-rata tingkat kepercayaan masyarakat hanya mencapai 41,4% (Virnandes et al., 2024). Kondisi tersebut

menegaskan pentingnya evaluasi kinerja pegawai di sektor publik sebagai upaya peningkatan efektivitas dan akuntabilitas organisasi (Antari & Setiawan, 2022).

Dalam konteks reformasi birokrasi di Indonesia, pengukuran kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) telah mengalami transformasi signifikan melalui penerapan sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berdasarkan Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022. Sistem ini menggantikan mekanisme Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang sebelumnya digunakan dan diharapkan dapat menciptakan penilaian yang lebih objektif dan berbasis hasil.



Gambar 1.1 Kurva distribusi predikat kinerja pegawai tahun 2024

Sumber: SKP Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tasikmalaya th.2024

Namun demikian, data distribusi kinerja ASN di Sekretariat DPRD Kabupaten Tasikmalaya tahun 2024 pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai masih berada pada kategori baik dengan jumlah pegawai berpredikat sangat baik yang relatif kecil. Fenomena ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum optimal dan memerlukan strategi peningkatan berbasis faktor individual dan organisasi.

Salah satu faktor organisasi yang berperan penting adalah *Employee Involvement* atau keterlibatan pegawai. Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dan proses kerja diketahui dapat meningkatkan rasa memiliki serta memperkuat hubungan kerja yang positif (Marin-Garcia & Bonavia, 2015; Smith et al., 2018). Namun, sejumlah penelitian menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa di antaranya menyoroti bahwa tingkat keterlibatan yang terlalu tinggi justru tidak selalu meningkatkan kinerja (Tian & Zhai, 2019), sementara penelitian Qi & Wang (2018) menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung *Employee Involvement* melalui variabel mediasi seperti kepuasan kerja atau komitmen tidak signifikan. Inkonsistensi temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan riset yang perlu dikaji lebih lanjut.

Selain keterlibatan pegawai, faktor psikologis individu seperti *Self-efficacy* juga berperan penting dalam menentukan kinerja. *Self-efficacy* menggambarkan tingkat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas (Lyons & Bandura, 2019) dan terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Ali & Wardoyo, 2021; Cahya Putri Damayanti et al., 2024). Namun, beberapa studi menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat



tidak langsung dan dapat dimediasi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja atau insentif (Asisdiq et al., 2017; Banin, 2018). Hal ini menegaskan pentingnya mengeksplorasi peran variabel mediasi yang dapat menjembatani pengaruh *Employee Involvement* dan *Self-efficacy* terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran insentif dalam memediasi pengaruh *Employee Involvement* dan *Self-efficacy* terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Tasikmalaya. Secara teoretis, artikel ini berkontribusi dalam memperkaya literatur mengenai hubungan antara faktor organisasi, faktor individu, dan sistem penghargaan dalam peningkatan kinerja sektor publik. Secara praktis, temuan penelitian diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi instansi pemerintah dalam merancang strategi peningkatan kinerja pegawai yang lebih efektif dan berkelanjutan melalui penguatan keterlibatan, keyakinan diri, dan sistem insentif yang adaptif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode verifikatif melalui *explanatory survey* untuk menguji hubungan kausal antara variabel *Employee Involvement* (X1), *Self-efficacy* (X2), Insentif (Z), dan Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tasikmalaya. Populasi penelitian berjumlah 30 pegawai yang seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala interval 1–10 (*semantic scale*), sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi instansi. Setiap variabel dioperasionalkan berdasarkan indikator teoritis, antara lain *dimensi power, information, skill & knowledge*, dan *rewards* untuk *Employee Involvement* (Hussain et al., 2018); dimensi keyakinan diri, motivasi, ketekunan, dan kemampuan menghadapi tantangan untuk *Self-efficacy* (Nurdin et al., 2020); dimensi kinerja, masa kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan, dan penilaian pekerjaan untuk Insentif (Pada & Wahana, 2025); serta delapan dimensi kinerja menurut Campbell & Wiernik (2015). Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan perangkat SmartPLS 4 untuk menguji validitas, reliabilitas, serta hubungan langsung dan tidak langsung antarvariabel (Hair et al., 2019).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dilakukan dengan PLS-SEM menggunakan prosedur *bootstrap* untuk memperoleh estimasi koefisien jalur (*original sample*), simpangan baku, statistik-t, dan nilai-p. Kriteria signifikan yang diterapkan adalah $p < 0,05$ (Hair et al., 2019).

Tabel 1.1 Hasil Uji Hipotesis *Direct*

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics</i>	<i>P values</i>
EI -> INS	0.496	0.514	0.095	5.203	0.000
INS -> KP	0.863	0.867	0.051	16.927	0.000
SE -> INS	0.84	0.836	0.089	9.419	0.000

Sumber: Data Hasil Analisis 2025

Hasil *direct effect* menunjukkan bahwa *Employee Involvement* (EI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Insentif (INS) dengan koefisien $\beta = 0,496$, $t = 5,203$ dan $p = 0,000$; demikian



pula *Self-efficacy* (SE) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Insentif dengan $\beta = 0,840$, $t = 9,419$ dan $p = 0,000$. Selanjutnya, Insentif memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap Kinerja Pegawai (KP) dengan $\beta = 0,863$, $t = 16,927$ dan $p = 0,000$. Secara statistik, angka-angka tersebut menunjukkan bukti yang konsisten bahwa peningkatan tingkat keterlibatan dan efikasi diri pegawai berasosiasi dengan peningkatan penghargaan/insentif yang diberikan organisasi, dan bahwa insentif pada gilirannya berasosiasi kuat dengan peningkatan kinerja.

Tabel 1.2 Hasil Uji Hipotesis *Indirect*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values
EI → INS → KP	0.428	0.446	0.087	4.914	0.000
SE → INS → KP	0.724	0.723	0.075	9.628	0.000

Sumber: Data Hasil Analisis 2025

Untuk uji mediasi, nilai *indirect effect* diuji melalui jalur EI → INS → KP dan SE → INS → KP menggunakan *bootstrapping* bias-koreksi. Hasilnya memperlihatkan bahwa mediasi oleh Insentif adalah signifikan untuk kedua jalur: EI → INS → KP ($\beta = 0,428$; $t = 4,914$; $p = 0,000$) dan SE → INS → KP ($\beta = 0,724$; $t = 9,628$; $p = 0,000$). Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pengaruh EI dan SE terhadap kinerja dapat dijelaskan melalui mekanisme pemberian insentif — yaitu, keterlibatan dan keyakinan diri tampak meningkatkan kemungkinan pegawai menerima insentif, yang selanjutnya meningkatkan performa kerja. Tingginya nilai koefisien mediating, khususnya pada jalur SE → INS → KP, menandakan peran mediasi yang substansial, bukan sekadar efek marginal.

Dari perspektif interpretasi praktis dan teoritis, hasil ini mendukung argumen bahwa insentif berfungsi sebagai mekanisme penguatan antara faktor organisasi (keterlibatan) dan faktor psikologis individu (efikasi diri) terhadap keluaran organisasi (kinerja). Secara manajerial, temuan menekankan pentingnya merancang skema insentif yang responsif terhadap tingkat keterlibatan dan kapabilitas pegawai—misalnya, kombinasi penghargaan finansial dan non-finansial yang mengakui kontribusi dan penguasaan kompetensi. Secara metodologis perlu dicatat bahwa laporan ini hanya menampilkan jalur yang diuji (EI→INS, SE→INS, INS→KP) dan jalur tidak langsung melalui INS. Namun, berdasarkan bukti *indirect effect* yang signifikan dan besarnya koefisien, dapat disimpulkan bahwa Insentif merupakan mediator penting yang menjembatani pengaruh *Employee Involvement* dan *Self-efficacy* terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Tasikmalaya.

Pengaruh *Employee Involvement* terhadap Insentif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee involvement* berpengaruh positif terhadap insentif pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tasikmalaya. Keterlibatan pegawai meningkatkan efektivitas sistem insentif karena partisipasi aktif pegawai memperkuat komitmen terhadap tujuan organisasi dan memaknai insentif sebagai penghargaan atas kontribusi (Hur et al.,



2021). Temuan ini sejalan dengan Ibrahim et al. (2024) yang menyatakan bahwa kerja sama dan keterlibatan pegawai memperbesar dampak insentif terhadap kinerja. Pegawai yang dilibatkan lebih termotivasi karena merasa dihargai (Sulistiyo Nugroho et al., 2025), sementara integrasi antara sistem insentif dan keterlibatan pegawai memperkuat pencapaian organisasi (Ibrahim & Abiddin, 2025; Liana & Indrawati, 2025). Dengan demikian, peningkatan keterlibatan pegawai menjadi langkah strategis bagi manajemen dalam memperkuat efektivitas pemberian insentif.

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Insentif

Penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap insentif. Pegawai dengan tingkat efikasi diri tinggi lebih mampu memanfaatkan insentif untuk meningkatkan motivasi dan dedikasi kerja (Park & Yang, 2019; Basileo et al., 2024). Insentif yang mempertimbangkan faktor psikologis dapat memperkuat persepsi terhadap kemampuan diri dan berdampak positif pada kinerja (Somasundaran, 2025; Abdullah & Wider, 2022). Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan efikasi diri pegawai melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi agar pemberian insentif menjadi lebih efektif dalam mendorong motivasi intrinsik.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menegaskan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Insentif finansial maupun non-finansial mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja apabila diberikan secara adil dan transparan (Ibrahim & Abiddin, 2023; Sulistiyo Nugroho et al., 2025; Kalaivani & Kathirvelu, 2025). Sistem insentif yang terencana baik dapat menjadi pendorong utama dalam mencapai target organisasi (Ibrahim & Abiddin, 2025). Manajemen perlu merancang skema insentif berbasis kinerja yang objektif, terukur, dan selaras dengan tujuan instansi agar mampu memacu semangat kerja serta meningkatkan loyalitas pegawai secara berkelanjutan.

Peran Insentif dalam memediasi pengaruh *Employee Involvement* terhadap Kinerja Pegawai

Temuan penelitian menunjukkan bahwa insentif berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan *employee involvement* terhadap kinerja pegawai. Insentif memperkuat pengaruh keterlibatan terhadap hasil kerja karena memberikan penghargaan yang memotivasi pegawai (Asysyaukani, 2023; Ibrahim & Abiddin, 2025). Hasil ini didukung oleh Rahmana & Soliha (2022) dan Haidar (2020) yang menunjukkan bahwa penghargaan dan motivasi berfungsi sebagai perantara antara keterlibatan dan kinerja. Dengan demikian, keterlibatan pegawai akan berdampak lebih signifikan terhadap kinerja jika disertai sistem insentif yang adil, transparan, dan berbasis pencapaian.

Peran Insentif dalam memediasi pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif juga memediasi hubungan *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan efikasi diri tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik ketika mendapat insentif yang sesuai (Valentiana et al., 2025; Cita LW, 2016; Leonard et al.,



2025). Insentif berfungsi sebagai penguat (reinforcement) terhadap motivasi dan kepercayaan diri yang dimiliki pegawai (Husain & Santoso, 2023). Oleh karena itu, sistem insentif perlu dirancang tidak hanya berdasarkan hasil kerja, tetapi juga mempertimbangkan aspek psikologis pegawai, seperti rasa percaya diri dan inisiatif kerja. Kombinasi insentif finansial dan non-finansial dapat memperkuat hubungan antara efikasi diri dan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

PENUTUP

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa *Employee Involvement*, *Self-efficacy*, dan Insentif berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tasikmalaya. Secara empiris, *Employee Involvement* dan *Self-efficacy* terbukti berpengaruh signifikan terhadap Insentif, sedangkan Insentif sendiri memiliki pengaruh positif kuat terhadap Kinerja Pegawai. Lebih lanjut, hasil uji mediasi menunjukkan bahwa Insentif menjadi variabel perantara yang signifikan dalam hubungan antara *Employee Involvement* maupun *Self-efficacy* terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi keterlibatan dan keyakinan diri pegawai, semakin besar insentif yang mereka terima, yang kemudian mendorong peningkatan kinerja. Hal ini menegaskan bahwa sistem penghargaan berbasis kinerja menjadi mekanisme penting yang mengonversi potensi individu dan partisipasi pegawai menjadi hasil kerja yang optimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367–379.
- Antari, L. P. R., & Setiawan, P. Y. (2022). Pengaruh *Total Quality Management* terhadap Kinerja Perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Denpasar 80000. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(9), 4058–4072.
- Asisdiq, I., Sudding, & Side, S. (2017). Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja. *Pendidikan Kimia PPs UNM*, 1(1), 91–99.
- Banin, Q. Al. (2018). Pengaruh *Self Efficacy* dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja
- Cahya Putri Damayanti, N. L. M., Dwi Puspitawati, N. M., & Putu Purnawati, N. L. G. (2024). *The Effect of Transformational Leadership, Work Motivation and Self-Efficacy on Employee Performance in PT. Mitra Krida Mandiri, Bandung*. *International Journal of Global Accounting, Management, Education, and Entrepreneurship*, 4(2), 209–217.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). *The Modeling and Assessment of Work Performance*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47–74.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). *The Results of PLS-SEM Article Information*. *European Business Review*, 31(1), 2–24.
- Hussain, S. T., Lei, S., Akram, T., Haider, M. J., Hussain, S. H., & Ali, M. (2018). *Kurt Lewin's*



Change Model: A Critical Review of the Role of Leadership and Employee Involvement in Organizational Change. Journal of Innovation and Knowledge, 3(3), 123–127.

Lyons, P., & Bandura, R. (2019). Self-Efficacy: Core of Employee Success. *Development and Learning in Organizations, 33(3), 9–12.*

Marin-Garcia, J. A., & Bonavia, T. (2015). *Relationship between Employee Involvement and Lean Manufacturing and Its Effect on Performance in a Rigid Continuous Process Industry. International Journal of Production Research, 53(11), 3260–3275.*

Nurdin, S., Weski, A., & Rahayu, Y. (2020). Efikasi Diri dan Motivasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pemasaran. *Jurnal Sain Manajemen, 2(1), 85–96.*

Pada, K., & Wahana, P. T. (2014). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja: *The Influence of Incentives on Employee Performance at PT. Wahana. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2000, 87–93.*

Qi, F., & Wang, W. (2018). *Employee Involvement, Public Service Motivation, and Perceived Organizational Performance: Testing a New Model. International Review of Administrative Sciences, 84(4), 746–764.*

Rozi, A. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal, 1(2), 124–229.*

Smith, M. B., Wallace, J. C., Vandenberg, R. J., & Mondore, S. (2018). *Employee Involvement Climate, Task and Citizenship Performance, and Instability as a Moderator. International Journal of Human Resource Management, 29(4), 615–636.*

Tian, X., & Zhai, X. (2019). *Employee Involvement in Decision-Making: The More the Better? International Journal of Manpower, 40(4), 768–782.*

Virnandes, S. R., Shen, J., & Vlahu-Gjorgievska, E. (2024). *Building Public Trust through Digital Government Transformation: A Qualitative Study of Indonesian Civil Service Agency. Procedia Computer Science, 234, 1183–1191.*