Journal of Management Science (JMS)
Volume 3 No. 1 (2022) Januari - Juni

P-ISSN: 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961
Website: http: pasca-umi.ac.id/index.php/jms
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan

Giri Dwi Ananda[1], Salim Basalamah[2], Roslina Alam[3], Zaenal Arifin[4]

[1]Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar.
[2,3,4] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis Pengaruh Self efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam dan Kompensasi, terhadap Subjective well being dan Kinerja pada Karyawan BPR Syariah di Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan data Primer sebanyak 230 dari seluruh jumlah karyawan sebanyak 246 populasi. Dengan masa kerja minimal 1 tahun. Data dianalisis menggunakan Metode Partial Least Square (PLS). Hasil Penelitian menunjukan bahwa (1) Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Subjective well being; (3) Gaya kepemimpinan islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; (4) Gaya kepemimpinan islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Subjective well being; (5) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja; (6) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Subjective well being; (7) Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui Subjective well being; (8) Gaya kepemimpinan islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui Subjective well being; (9) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui Subjective well being pada karyawan BPR Syariah; (10) Subjective well being berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Syariah di Sulawesi Selatan. Hasil studi kami telah berhasil membuktikan secara normatif dan empiris mengenai keterikatan unsur psikologi dan gaya kepemimpinan islam bagi personal karyawan dalam meningkatkan kinerjanya

Kata kunci: Self efficacy, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Subjective well being, Kinerja.

1. Pendahuluan

Perubahan zaman yang terus berubah menuntut suatu perusahaan untuk dapat terus maju dan berkembang. Perusahaan yang berkembang adalah perusahaan yang mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain, salah satunya dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Menurut Tjutju Yuniarsih, et al., (2009) eksistensi sumber daya manusia (SDM) dalam kondisi lingkungan yang terus berubah sulit dipungkiri, oleh karena itu dituntut kemampuan beradaptasi tinggi agar mereka tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri. Sumber daya manusia yang produktif merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peranan dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Teknologi modern yang digunakan serta banyaknya dana yang dimiliki, akan menjadi tidak bermakna tanpa sumber daya manusia yang professional (Tjutju Yuniarsih et al., 2009). Sumber daya manusia yang produktif adalah sumber daya manusia yang dapat menunjukkan hasil kinerja yang optimal dan berkualitas, dimana semua yang dihasilkan berdampak positif bagi kinerja suatu organisasi. Kinerja merupakan fungsi interaksi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan (Robbins, 2012). Kinerja dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja merupakan hal yang penting dan dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Rivai (2008) mengartikan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Rumeser (2010), bagi banyak perusahaan, performa atau kinerja menjadi kata yang dirindukan sekaligus memilukan. Dirindukan sebab setiap kinerja

menggambarkan pencapaian dan keberhasilan bagi perusahaan. Memilukan jika indikator kinerja menunjukkan gambaran yang tidak sesuai dengan harapan atau target yang sudah ditetapkan. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah faktor internal seperti kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kebahagiaan, dan keterikatan kerja, serta faktor eksternal seperti kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat dalam perusahaan tersebut (Tien et al., 2020). Sehingga, apabila faktor-faktor tersebut terpenuhi maka akan tercermin kinerja yang tinggi pada karyawan. Sebaliknya apabila faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi atau mengalami hambatan, maka akan tercermin performa karyawan yang rendah.

Suatu organisasi akan dapat mencapai produktifitasnya jika perusahaan dapat menjaga kondisi kinerja dari para pegawai dengan baik. Salah satu caranya adalah dengan menjaga tingkat kebahagiaan dan kepuasan dalam hidupnya agar tetap tinggi. Hal ini merupakan dua faktor utama yang dijadikan indeks di dalam Subjective well being. Ketika suatu perusahaan memperhatikan tingkat kesejahteraan dan karyawan dapat merasakan hal tersebut dengan tercermin dari munculnya perilaku dan hubungan yang positif antar karyawan maka tercipta padangan akan hidup yang positif (Subjective well being) yang secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Bryson et al., (2017) pada karyawan yang bekerja di Innggris menunjukkan hubungan yang jelas, positif dan signifikan secara statistik antara tingkat kesejahteraan subyektif dan kinerja tempat kerja dan tempat kerja. Hubungan tersebut hadir dalam analisis cross-sectional dan panel dan berbagai metode estimasi dan spesifikasi model. Penelitian lain dilakukan Warr & Nielsen, (2018) menunjukkan fakta bahwa ada hubungan yang signifikan antara kesejahteraan subyektif dan tiga aspek kinerja profesional yaitu kinerja tugas, perilaku kewargaan organisasi dan perilaku kerja kontraproduktif. Oleh sebab itu pencapaian tingkat kesejahteraan subyektif (Subjective well being) yang baik menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pada diri seseorang. Salah satu faktor penunjang lainnya adalah Self efficacy. Studi yang dihasilkan oleh Marshall et al (2020) dan (Briki, 2018) mengungkapkan bahwa Self efficacy dapat menjadi mediator yang mendukung kesejahteraan (well being) serta keterkaitan antara self efficacy dan well being memiliki hubungan relasional yang sangat kuat. Namun, untuk mendukung tingginya self efficacy pada individu, factor personality trait menjadi aspek fundamental yang utama. Kajian tentang peran Self-Efficacy terhadap well being akan memberikan efek domino terhadap pencapaian tujuan baik individu maupun organisasi (Cabir Hakyemez & Mardikyan, 2021). Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa efikasi diri sepenuhnya memediasi hubungan antara pendidikan kewirausahaan dan empat dimensi kinerja kewirausahaan. Namun beberapa hasil penelitian terdahulu juga memiliki batasan misalnya pada study Briki (2018) memiliki beberapa keterbatasan yakni: Meskipun variabel Self-Efficacy diukur secara longitudinal dengan pendekatan kausalitas model, namun self efficacy diukur hanya sebagai luaran model; atau sebagai variabel dependen dan hanya menggunakan item tunggal saja. Sehingga (Briki, 2018) menyarankan untuk menambah banyak item dalam enyusun variabel Self-Efficacy. Item yang disarankan oleh Briki (2018) adalah item self-control dan variabel yang disarankan untuk dijadikan pendamping penelitian selanjutnya adalah variabel Subjective well being. Kendatipun kreativitas menjadi pendukung utama Self-Efficacy (Hallak et al., 2018) namun kondisi mood yang positif dan karakter kepribadian secara psikologi pada studi (Tamannaeifar & Motaghedifard, 2014) bermakna negatif. Padahal secara teori dan empiris telah membuktikan bahwa kreativitas, mood yang positif dan kepribadian yang ceria menjadi pendukung yang bersifat fundamental dalam menciptakan kondisi self efficacy yang baik (Gasper, 2003); (Sternberg, 1988); (Carr, 2013). Study dari To et al., (2020) dianggap terlalu singkat yakni hanya 4 bulan untuk mendapatkan data survey dari pemerintah dan asosiasi grup dagang. Jumlah sampel yang sedikit (Cabir Hakyemez & Mardikyan, 2021), sehingga diasumsikan dapat terjadi banyak bias pada hasil pengukurannya. Namun, beberapa batasan harus dipertimbangkan. Pertama, meskipun ada hubungan signifikan yang ditemukan antara pendidikan kewirausahaan dan efikasi diri ($\beta = 0,32$, $p < 0,001$), hanya 10% varian dalam efikasi diri yang dijelaskan. Alasan yang mungkin untuk hubungan yang signifikan tetapi lemah ini mungkin karena item pendidikan kewirausahaan yang dipertimbangkan dalam penelitian (Yeh et al., 2021) tidak diukur secara khusus terkait dengan program kewirausahaan.

Konsep Self-Efficacy pertama kali dikemukakan oleh Bandura. Self-Efficacy mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Bandura, 2006). Mulyadi, et al (2016) mengemukakan bahwa Self-Efficacy merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan

suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Di samping itu, Schultz di tahun 1994, mendefinisikan Self-Efficacy sebagai perasaan kita terhadap kecukupan, efisiensi, dan kemampuan kita dalam mengatasi kehidupan. Ketika seorang individu merasa bahwa dirinya tidak memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki. Sehingga memunculkan suatu persepsi bahwa tugas yang dihadapinya dianggap sulit tanpa mengetahui kemampuan yang ada dalam dirinya. Hal tersebut akan membuat seorang individu untuk menghindari tugas yang sulit dan lebih memilih untuk mengerjakan tugas yang lebih mudah. Keadaan tersebut mencerminkan rendahnya self efficacy yang dimiliki sehingga akan berdampak pada rendahnya kinerja seorang karyawan. Apabila seseorang karyawan memiliki Self-Efficacy yang tinggi maka akan membuat kinerja karyawan tersebut tinggi pula. Hal ini terjadi karena karyawan tersebut yakin dirinya sendiri mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan akan bekerja lebih baik. Self-Efficacy memiliki hubungan yang positif signifikan dengan kinerja. Faktor lain yang dapat dijadikan penunjang adalah gaya kepemimpinan.

Para pakar setelah menelusuri Al-Qur'an dan hadist menetapkan empat dasar sifat yang harus dipenuhi oleh para nabi yang pada hakikatnya adalah pemimpin umatnya, yaitu, pertama, AshShidq, yakni kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap, berucap serta berjuang melaksanakan tugasnya, Kedua, Al-amanah, atau kepercayaan, yang menjadikan dia memelihara sebaik-baiknya apa yang diserahkan kepadanya baik dari Tuhan maupun dari orang-orang yang dipimpinnya, sehingga tercipta rasa aman bagi semua pihak. Ketiga, Al-Fathanah, yaitu kecerdasan yang melahirkan kemampuan menghadapi dan menanggulangi persoalan yang muncul seketika sekalipun. Keempat, At- Tabligh, yaitu penyampaian yang jujur dan bertanggung jawab, atau dapat diistilahkan dengan "keterbukaan". Selain kepemimpinan yang dilandasi dengan nilai-nilai Islam yang dibutuhkan dalam memimpin, juga dibutuhkan kebijakan kompensasi yang baik bagi seluruh pegawai. Fenomena lain yang sering menyebabkan rendahnya penilaian terhadap tingkat kesejahteraan subjektif (Subjective well being) dan penurunan kinerja adalah kompensasi. Kompensasi yang diterima pegawai pada kenyataannya masih dirasa kurang, pegawai masih menuntut untuk meningkatkan kompensasi dengan hasil kerja yang sudah dicapai. Dalam hal ini terlihat pemberian kompensasi sebagai kebijakan organisasi belum mampu meningkatkan kesejahteraan pegawai, bahkan pegawai merasakan kompensasi yang diterima belum sebanding dengan tuntutan kebutuhan dari apa yang dikerjakan oleh pegawai. Rendahnya kompensasi yang diterima secara langsung mempengaruhi penilian diri seseorang terhadap kesejahteraan subjektif dan berimbas kepada penurunan kinerja para pegawai.

Untuk membenahi peningkatan kepuasan yang diterima pegawai, maka perlu dipertimbangkan penerapan teori penghargaan dari Schaler dan Jackson di tahun 2012 yang menyatakan bahwa setiap orang dalam organisasi bekerja untuk mendapatkan penghargaan meerima kompensasi sesuai dengan imbalan atas jasa yang disumbagkan pada organisasi. Penghargaan berupa pemberian kompensasi merupakan faktor penting yang menjadi perhatian setiap orang dalam organisasi untuk memenuhi kepuasan dan meningkatkan kinerjanya. Berikut kaitan dengan beberapa penelitian sebelumnya antara lain. Dalam skala mikro keberadaan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) memiliki peran penting dalam menggerakkan perekonomian disektor riil, hal ini tidak terlepas dari peran BPRS dalam meningkatkan pertumbuhan Unit Usaha Kecil Menengah (UMKM) yang merupakan obyek pembiayaan BPRS. Sampai dengan Desember 2018 Bank Perkreditan Rakyat Syariah memiliki jaringan kantor sebanyak 167 yang hampir tersebar di seluruh penjuru nusantara. Total aset BPRS selama tahun 2013 sampai 2018 mengalami peningkatan sebesar 111.909% menjadi Rp12.361,734 triliun atau meningkat 18.65% setiap tahunnya. Pada periode yang sama peningkatan aset BPRS juga diikuti oleh peningkatan Dana Pihak Ketiga (DPK) dan pembiayaan yang meningkat masing-masing 71,008% dan 51,837% atau meningkat 11,834% dan 8,639% setiap tahunnya (Otoritas Jasa Keuangan, 2017). Keberadaan BPRS secara khusus dijabarkan dalam bentuk SK Direksi BI No. 32/34/Kep/Dir, tanggal 12 Mei 1999 tentang Bank Umum berdasarkan Prinsip Syariah dan SK Direksi BI No. 32/36/Kep/Dir, tertanggal 12 Mei 1999 dan Surat Edaran BI No. 32/4/KPPB tanggal 12 Mei 1999 tentang Bamk Perkreditan Rakyat Berdasarkan Prinsip Syariah. Menurut Undang-Undang Perbankan No. 10 Tahun 1998, jenis perbankan terdiri dari Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Sedangkan pada perbankan syariah, BPR yang dimaksud yaitu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Perbankan syariah di Indonesia terdiri dari Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Pada umumnya BUS, UUS, dan BPRS merupakan bank alternatif yang diperuntukkan bagi masyarakat yang menjalankan usaha mikro kecil menengah (UMKM) dan yang menginginkan perbankan yang benar-benar syariah (menjalankan prinsip-prinsip syariah).

Kehadiran Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Indonesia semakin menambah daftar nama perbankan syariah, karena Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dalam sistem perbankan di Indonesia merupakan sebuah lembaga keuangan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat atas transaksi pembiayaan yang tidak berbasis riba.

Dari data OJK yang didapat hampir semua permasalahan yang terjadi pada BPRS adalah sama dan salah satunya adalah rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh para karyawa, hal ini memunculkan dampak kepada rendahnya pencapaian target dari perusahaan itu sendiri. BPRS adalah bank kecil sehingga tingkat kesejahteraan yang diberikan kepada pegawainya sesuai dengan kondisinya. Hal ini juga banyak memunculkan fenomena tingginya angka pegawai yang keluar masuk, terutama mereka ingin bekerja di bank umum syariah yang mungkin lebih besar. Survei yang dilakukan PwC Indonesia tersebut menunjukkan SDM di industri perbankan sering berpindah-pindah perusahaan. Sebanyak 54% responden pindah untuk tunjangan yang lebih baik. Sementara 37% responden menyatakan mencari tempat kerja lain untuk peningkatan karir. Hasil riset itu juga menunjukkan sebanyak 4% responden berpindah bank karena ingin tantangan. Sementara 4% lainnya berpindah kantor karena tidak puas dengan gaya kepemimpinan atasannya. Jika perpindahan tersebut diikuti oleh perpindahan nasabah, maka bisa dipastikan perusahaan yang ditinggalkan bisa jadi mengalami kerugian. Berdasarkan pengamatan dan pengalaman peneliti sebagai HR Manager di salah satu BPR Syariah di Makassar, fenomena keluar masuknya karyawan menunjukan masih rendahnya tingkat kesejahteraan yang dirasakan atau dapat disebut dengan istilah Subjective well being yang menurut William C. Compton di tahun 2005 menyatakan bahwa secara garis besar, indeks Subjective well being seseorang dilihat dari skor dua variabel utama, yaitu kebahagiaan dan kepuasan dalam hidup. Hal ini yang memberikan dampak kepada kinerja yang dihasilkan. Berangkat dari fenomena tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengingat seharusnya BPRS di Indonesia lebih berkembang dibandingkan Bank konvensional pada umumnya. Hal ini disebabkan karena BPR Syariah menerapkan keuangan yang bersifat syariah. Namun pada kenyataanya karena kinerja yang rendah BPR Syariah belum dapat bersaing dengan Bank konvensional yang ada di Indonesia. Oleh sebab itu untuk melihat lebih dalam permasalahan ini peneliti diarahkan untuk meneliti tentang analisa pengaruh self efficacy, gaya kepemimpinan islam, kompensasi terhadap subjectif well being serta implikasinya kepada kineja pada karyawan BPR Syariah di Sulawesi Selatan.

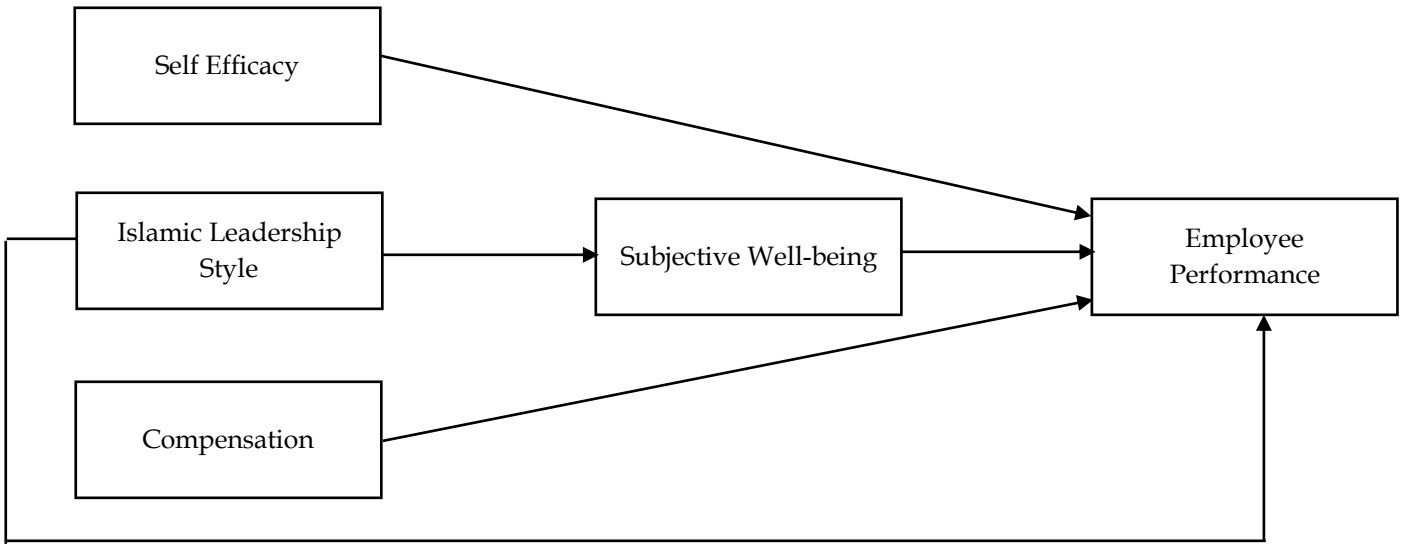
2. Tinjauan Pustaka

Ulasan teoritik dan temuan empirik menjadi dasar dalam menggambarkan kerangka konseptual penelitian yang selanjutnya dijadikan landasan untuk merumuskan hipotesis penelitian. Pada penelitian ini terdapat beberapa variabel yang diamati diantaranya variabel bebas, variabel antar dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari Self efficacy, gaya kepemimpinan islam dan kompensasi, untuk variabel antara dalam penelitian ini adalah Subjective well being, dan untuk Variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Kerangka konseptual penelitian ini diambil dari fenomena yang terjadi pada BPR syariah di Sulawesi selatan untuk meningkatkan kinerja karyawanya maka dilakukan penelitian dengan melihat variabel Sefl Efficacy, gaya kepemimpinan islam serta kompensasi. Penelitian ini terdiri dari variabel Self efficacy, gaya kepemimpinan islam, dan kompensasi, Subjective well being dan Kinerja Kayawan. Penelitian ini berangkat dari ketertarikan peneliti terhadap konsep Subjective well being, Istilah kesejahteraan subjektif (Subjective well being) merupakan istilah yang kurang populer, khususnya jika dibandingkan dengan kesejahteraan psikologis (psychological well being) yang dikemukakan oleh Carol D. Ryff pada tahun 1989. Padahal untuk dapat memahami konsep kesejahteraan psikologis, akan jauh lebih baik bila memahami subjective well-being terlebih dahulu. Ryff sendiri membangun konsep kesejahteraan psikologis dengan menganalisis teori-teori kesehatan mental yang pernah ada sebelumnya, termasuk subjective well- being (subjective well-being). Subjective Well-being (SWB) adalah kebahagiaan yang mengacu pada kepuasan hidup dan keseimbangan afeksi (Tseng et al., 2020). (Thatcher et al., 2020), juga menjelaskan bahwa afeksi merupakan penunjukkan adanya afek positif yang lebih besar dari pada afek negatif. Tay & Diener (2011) menyatakan bahwa SWB merupakan domain menyeluruh yang merupakan sekumpulan sikap yang berhubungan dengan evaluasi subjektif individu terhadap kualitas hidupnya. Evaluasi tersebut meliputi reaksi emosional terhadap peristiwa serta penilaian kepuasan kognitif dan pemenuhan. Hal tersebut didukung oleh pendapat (Diener et al., 2002), bahwa SWB adalah proses penilaian individu terhadap hidupnya, meliputi penilaian secara kognitif dan

secara afektif yang merupakan salah satu prediktor kualitas hidup individu.Individu dikatakan mempunyai SWB yang tinggi apabila mereka lebih banyak merasakan emosi yang menyenangkan daripada emosi yang tidak menyenangkan, ketika terlibat dalam kegiatan yang menarik, ketika mengalami banyak rasa senang dan sedikit rasa sakit, dan ketika telah merasa puas akan kehidupan mereka (Tay & Diener, 2011).

Subjective Well-being merupakan salah satu tolok ukur penting yang menunjukkan tingkat kepuasan seorang karyawan didalam perusahaan. Selain itu hal ini juga dapat dijadikan acuan sebagai dasar tingkat kesehatan perusahaan dan hal ini pula berdampak positif nyata terhadap jumlah hasil yang diinginkan; retensi karyawan, kinerja, kualitas, kepuasan dan loyalitas pelanggan, serta kinerja finansial. Menurut Diener dan Suh (2000), ada dua pendekatan teori Subjective Well-Being yaitu: Bottom-up theories teori memandang bahwa kebahagiaan dan kepuasan hidup yang dirasakan dan dialami seseorang tergantung dari banyaknya kebahagiaan kecil serta kumpulan peristiwa- peristiwa bahagia. Teori ini beranggapan bahwa perlunya mengubah lingkungan dan situasi yang akanmempengaruhi pengalaman individu, misalnya pekerjaan yang memadai, lingkungan rumah yang aman, serta pendapatan yang layak untuk meningkatkan Subjective Well-Being. Top-down theories Subjective Well-Being yang dialami seseorang tergantung dari cara individu tersebut mengevaluasi dan menginterpretasi suatu peristiwa atau kejadian dalam sudut pandang yang positif. Teori ini menganggap bahwa, individu memegang kendali atas setiap peristiwa yang dialami, apakah peristiwa tersebut akan menciptakan kesejahteraan psikologis bagi dirinya atau sebaliknya. Pendekatan ini mempertimbangkan jenis kepribadian, sikap, dan cara-cara yang digunakan untuk menginterpretasi suatu peristiwa. Sehingga untuk meningkatkan Subjective Well-Being diperlukan usaha yang berfokus pada mengubah persepsi, keyakinan dan sifat kepribadian seseorang.

Berdasarkan hasil telaah pustaka dan beberapa penelitian terdahulu mengenai self efficacy, gaya kepemimpinan islam, dan kompensasi terhadap Subjective well being dan kinerja maka disusun kerangka konsptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konsptual di atas, maka dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1: Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan.
H2: Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Subjective well being.
H3: Gaya kepemimpinan islam Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan.

H4: Gaya kepemimpinan islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Subjective well being pada karyawan
H5: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada karyawan.
H6: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Subjective well being pada karyawan.
H7: Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui Subjective well being pada karyawan.
H8: Gaya kepemimpinan islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui Subjective well being pada karyawan.
H9: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui Subjective well being pada karyawan.
H10: Subjective well being berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dirancang menguji dan mengembangkan sebuah konsep dengan pendekatan variabel baru yakni gaya kepemimpinan islam yang disertai model penelitian empiric untuk menganalisis peran daripada variabel independent seperti Self-Efficacy, gaya kepemimpinan islam, kompensasi terhadap subjective wellbeing dan kinerja. Untuk menjembatani hal tersebut, maka pendekatan metode yang digunakan adalah explanatory research dan pengujian multivariate analysis. Penelitian dilakukan tahun 2019/2020 pada seluruh kantor-kantor BPR Syariah di Sulawesi Selatan, meliputi pelaksanaan survey pendahuluan, penyusunan proposal, penelitian sampai pelaksanaan ujian. BPR Syariah di Sulawesi Selatan berdasarkan data Otoritas Jasa Keuangan (2018) terdiri dari 7 (tujuh) BPR Syariah, yang tersebar di beberapa Kota/Kabupaten di Sulawesi Selatan misalnya: BPRS Niaga Madani, Dana Moneter, Investama Mega Bakti, Gowata, Indo Timur, Surya Sejati, dan BPRS Harta Insan Karimah. Secara detail data pengambilan sampel pada subjek penelitian dijelaskan seperti pada tabel 1.

Tabel 1. Data Pengambilan Sampel Karyawan

No.	Nama Perusahaan	Jumlah Populasi	Jumlah sampel
1.	PT BPRS Niaga Madani	78	74
2.	PT BPRS Dana Moneter	45	43
3.	PT BPRS Investama Mega Bakti.	32	31
4.	PT BPRS Gowata	21	19
5.	PT BPRS Indo Timur	23	21
6.	PT BPRS Surya Sejati	25	23
7.	PT BPRS Harta Insan Karimah Makassar	22	19
Total		**246**	**230**

Studi ini digolongkan kedalam dua kelompok penelitian jenis basic research dan applied research yakni penelitian yang memiliki tujuan untuk berkontribusi secara keilmuan dan memberikan rekomendasi penyelesaian masalah pada unit analisis yang saat ini dijadikan sebagai subjek studi. Adapun pendekatan riset penelitian masuk dalam kategori pendekatan kuantitatif riset kausal yakni riset kualitatif yang menganlisa hubungan sebab akibat antar variabel yang secara rinci hubungan antar variabel dalam penelitian ini meliputi atas variabel kapabilitas dinamis, daya saing, exploitasi peluang pro inovasi, diferensisasi berbasis kualitas, kebijakan pemerintah, dan kinerja perusahaan. Penelitian ini direncakan untuk seluruh Industri Kelapa Sawit yang ada di di Indonesia meliputi Industri Perkebunan Kelapa Sawit dan Industri hilirnya yang melakukan penjualan produk dalam negeri dan ekspor. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui pendistribusian kuesioner kepada responden. Periode pengumpulan data kuesioner berlangsung selama tiga bulan pada tahun 2022. Kuesioner yang didistribusikan kepada responden

mencakup 33 item pertanyaan yang secara detail di ilustrasikan pada tabel 2. Pengukuran kuesioner menggunakan skala likert (1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = neutral; 4 = setuju; 5 = sangat setuju). Uji reliabilitas adalah berkenaan dengan konsistensi dalam interval waktu tertentu. Dimana instrument yang memiliki reliabilitas akan dapat mengukur secara berulang-ulang namun tetap menghasilkan data yang sama (konsisten). Pengujian reliabilitas terhadap item-item pertanyaan yang digunakan adalah dengan metode Alpha Cronbach dengan nilai batas (cut of point) yang dapat diterima adalah dengan nilai ≥ 0.6 (Sekaran, 2013),

Dalam hal pengujian validitas dan reliabilitas,. Penyampaian instrument penelitian berupa kuisioner disampaikan melalui form kuisioner (See. Table 2). Pengolahan data menggunakan bantuan program windows Excel, dimana secara rinci hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2. Berdasarkan hasil uji valditias dan reliabilitas instrument pada tabel 2 menunjukkan bahwasanya seluruh variabel penelitian adalah valid karena nilai koefisien korelasi semua item atau butir pernyataan adalah lebih besar dari 0.3 dan semua variabel penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.6 berarti dapat disimpulkan semua item pernyataan dapat dipercaya kehandalannya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwasanya seluruh item pernyataan adalah valid dan reliabel dan dapat digunakan untuk melakukan pengukuran pada setiap indicator maupun dimensinya dalam analisa lebih lanjut pada model penelitian. Beberapa prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini adalah; pada prosedur pertama yakni setelah data terkumpul, maka dilakukan penginputan data dengan menggunakan microsoft excel; prosedur kedua yaitu melakukan pengelompokan distribusi frekuensi jawaban responden untuk mengukur total score dan nilai rata-rata jawaban responden dengan menggunakan SPSS. Prosedur ketiga yakni melakukan pengecekan terhadap outlier data menggunakan SPSS yakni dengan melihat distribusi data yang apabila ditemukan nilai Z-score antara +2.98 dan -2.98 maka data tersebut akan dikeluarkan dari himpunan data. Hasil pengujian outlier studi ini tidak menunjukkan nilai Z-Score yang ekstreem, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat outlier pada data kami. Setelah dilakukan pengecekan data outlier, selanjutnya masuk pada prosedur keempat yakni pengujian normalitas, setelah kami melakukan pengecekan normalitas dengan menggunakan metode kolmogorov-smirnov kami menemukan hasil pengujian data adalah tidak terdistribusi normal; oleh sebab itu, kami menggunakan alat uji analisis menggunakan Smartpls sebagai alat uji statistik yang secara khusus digunakan untuk menguji kausalitas variabel data non-parametric. Prosedur kelima selanjutnya yakni analisis data statistik yang terdiri dari beberapa tahapan seperti: untuk menentukan value standar deviasi, nilai rata-rata distribusi jawaban responden, loading factor > 0.60 (Fornell & Larcker, 1981; Sarstedt et al., 2014); pengujian inner-model dengan kriteria penilaian > 0.60 (i.e., cronbach alpha, composite reliability dan AVE) (Chin, 1998).

Demonstrasi terhadap pengukuran data item-variabel ditunjukkan seperti pada Tabel 2. Selanjutnya jika data pengukuran telah dinyatakan layak seperti dengan kriteria pengukuran yang dijelaskan diatas, maka tahap selanjutnya adalah pengukuran goodness of fit model dengan menilai kriteria pengujian data i.e., Standardized Root Mean Square Residual and Normed Fit Index (SRMR < 0.80, NFI > 0.90) (Fassott et al., 2016; Bentler & Bonett, 1980). d_ULS and d_G dengan kriteria orginial value (saturated model > estimated model). Hasil demonstrasi pengujian Goodness fit model diilustrasikan seperti pada tabel 3. Lebih lanjut daripada itu, tahap pengujian selanjutnya yakni menguji koefisien determinasi dan F-test (R-Square and F-test) yang diilustrasikan seperti pada Tabel 4. Tahap terakhir pengujian penelitian adalah pengujian hipotesis dengan menggunakan metode constant bootstrapping dengan chi-square yaitu menentukan nilai T-statistic dan nilai P-Value dengan kriteria pengukuran sig < 0.05.

Tabel 2. Deskripsi dan Item Kuesioner Studi

Variabel	Indikator	Item
	Magnitude	• Saya mampu memilih tugas berdasarkan tingkat kesulitan • Saya mengerjakan tugas yang saya rasa mampu untuk dilakukan dan menghindari tugas diluar batas kemampuan saya

Variabel	Indikator	Item
Self-Efficacy (X1)	Strenght	• Saya pantang menyerah dan ulet dalam meningkatkan usaha saya meskipun saya menghadapi rintangan • Saya memiliki kemampuan dalam berpikir kreatif • Saya memiliki kemampuan dalam mengembangkan dan menjalankan ide kreatif • Saya memiliki kemampuan mengindentifikasi peluang untuk menjalankan tugasdengan baik
	Generality	• Saya memiliki mindset yang positif untuk menjalankan aktivitas dengan baik • Saya yakin dapat mengelola emosi yang berkaitan dengan tugas yang saya jalankan • Saya yakin dapat merencanakan,menginisiasi dan memaintenans hubungan dan pekerjaan dalam organisasi saya
Gaya Kepemimpinan Islam (X2)	*Shiddiq*	• Seorang Pemimpin harus memiliki sifat jujur • Seorang Pemimpin harus memiliki sifat yang adil • Pemimpin seharusnya tidak ada pertentangan antara perkataan dan perbuatannya
	Amanah	• Pemimpin seharusnya memiliki integritas dalambekerja sehingga dapat dipercaya.
	Fathanah	• Pemimpin harus mampu menghadapi dan menanggulangi persoalan yang muncul dengan cepat dan tepat
	Thabligh	• Pemimpin perlu memiliki sikap keterbukaan yangditunjukkan dalam mengkomunikasikan informasi dengan penyampaian yang jujur dan bahasa yang tepat
Kompensasi (X3)	-	• Saya memperoleh gaji sesuai dengan tugas yang diberikan • Saya memperoleh insentif atas tugas yang terdapat di dalam organisasi saya • Saya mendapatkan tunjangan yang memadai dan sesuai dalam organisasi saya • Saya mendapatkan fasilitas pendukung yang memadai untuk menunjang setiap pekerjaan saya
Subjective well being (Y1)	Kognitif	• Saya pikir akumulasi pendapatan yang saya peroleh dapat menunjangkebutuhan sehari-hari saya • Saya pikir hubungan dengan lingkungan sosial saya terjalin dengan baik • Saya pikir pekerjaan saya mampumemberikan *image* positif secara personal di lingkungan sosial saya • Saya pikir kesehatan saya tidak terganggu karena aktivitas kerja saya
	Afeksi Positif	• Saya merasa memiliki energi yang positif baik di dalam maupun diluar kantor semenjak bekerja di kantor ini • Bekerja di kantor ini menjadikan saya fokusuntuk tidak lagi menambah aktivitas mencari nafkah diluar aktivitas saya yang sekarang • Saya merasakan pengalaman yang menyenangkan selama bekerja di kantor ini
Kinerja (Y2)	*Input*	• Capaian kinerja pegawai di perusahaan saya bekerja berdasarkan pada kegiatan program yang telah dituangkan dalam tugas pokok organisasi.
	Outputs	• Capaian kerja pegawai berdasarkan output di perusahaan saya bekerja, dirasakan langsung oleh masyarakat.

Variabel	Indikator	Item
	Outcomes	• Pencapaian hasil kerjapada pegawai di perusahaan saya bekerja, sudah sesuai standar yang telah ditetapkan.
	Impact	• Hasil kerja pegawai di perusahaan saya bekerja, dibutuhkan agar pelaksanaan program dapat berjalan dengan baik.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Dalam bagian penelitian ini diungkapkan karakteristik responden karyawan BPR Syariah di Sulawesi Selatan. Berdasarkan data yang sudah terkumpul dari 230 kuesioner, diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia/umur, masa kerja dan pengalaman kerja sebelumnya, sebagaimana tergambar dalam Tabel 3:

Tabel 3. Deskripsi Responden (n = 230)

No.	Keterangan	Jumlah	%
1.	**Jenis Kelamin**		
	Laki-laki	132	57.30
	Perempuan	98	42.70
2.	**Tingkat Pendidikan**		
	SMA	84	36.52
	S1 S2	124	38.75
		22	9.57
3.	**Usia**		
	< 25 tahun	37	16.08
	25 – 35 tahun	72	31.30
	35 – 45 tahun	81	35.21
	> 45 tahun	40	17.39
4.	**Masa Kerja**		
	≤ 5 tahun	126	54.78
	> 5 Tahun	104	45.21
5.	**Pengalaman Kerja**		
	Bank atau LKBB Konvensional	85	36.95
	Bank atau LKBB Syariah	109	47.39
	Belum pernah bekerja di Perbankanatau LKBB	36	15.65

Tabel 3 tersebut di atas menggambarkan jumlah dan persentase responden di dalam penelitian. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin di dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 132 responden atau 57,30% dari total responden yang berjumlah 230 responden. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 98 responden atau 42,70%. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 124 responden atau 38.75% dari total responden yang berjumlah 230 responden. Responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 84 responden atau 36.52%, sedangkan sisanya sebanyak 22 responden atau 9.57% sudah berpendidikan S2. Komposisi tingkat pendidikan karyawan dengan pendidikan terakhir SMA yang masih cukup tinggi pada BPR Syariah umumnya adalah karyawan yang ditempatkan pada posisi Account Officer atau marketing/kolektor yang memerlukan mobilitas untuk melakukan kunjungan pada nasabah sesuai dengan sifat pekerjaan nasabah BPR Syariah yang pada umumnya sulit meninggalkan tempat bekerjanya.

Deskripsi responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki rentang usia 35 - 45 tahun yaitu sebanyak 81 responden atau 35.21% dari total

responden yang berjumlah 230 responden. Responden terbanyak selanjutnya usia 25 – 35 tahun yaitu sebanyak 72 responden atau 31.30%. Sedangkan responden dengan usia < 25 tahun sebanyak 37 responden atau 16.08%, serta responden dengan usia >45 tahun sebanyak 40 responden atau 17.39%. Umur merupakan aspek individu yang melekat pada setiap pekerja dan berhubungan dengan aspek kinerja seseorang. Robbins & Judge (2012) menjelaskan bahwa terdapat satu keyakinan meluas bahwa produktivitas merosot dengan semakin bertambahnya usia seseorang. Sering diandaikan bahwa keterampilan individu – terutama kecepatan, kecekatan, kekuatan, dan koodinasi – menurun seiring dengan berjalannya waktu, dan bahwa kebosanan pekerjaan yang berlarut-larut dan kurangnya rangsangan intelektual semuanya menyumbang pada berkurangnya produktifitas. Namun jika dilihat dari komposisi umur responden dalam penelitian ini, seluruh responden masih berada pada usia produktif. Badan Pusat Statistik (BPS) mendefinisikan kelompok usia produktif adalah mereka yang berada dalam rentang usia 15 sampai dengan 64 tahun. Deskripsi responden selanjutnya adalah berdasarkan masa kerja. Robbins & Judge (2012) menjelaskan bahwa apabila kita mendefinisikan senioritas sebagai masa kerja seseorang pada pekerjaan tertentu, kita dapat mengatakan bahwa bukti paling baru menunjukan suatu hubungan positif antara senioritas dan produktivitas pekerjaan, sehingga dengan demikian masa kerja yang diekspresikan sebagai pengalaman kerja, tampaknya menjadi dasar perkiraan yang baik terahadap produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini, mayoritas responden memiliki masa kerja < 5 tahun yaitu 126 responden atau atau 54.78% dari total responden yang berjumlah 230 responden, sementara responden dengan masa kerja >15 tahun sebanyak 104 responden atau 45.21%. Mayoritas responden yang bekerja < 5 tahun bukan berarti bahwa mereka tidak memiliki pengalaman bekerja sebelumnya, namun sebagian besar pernah bekerja di Lembaga keuangan lainnya. Berdasarkan pengalaman bekerja, maka 194 responden dari total 230 responden atau sebesar 79,77% responden sudah memilki pengalaman bekerja sebelumnya baik di Bank atau Lembaga Keuangan Bukan Bank yang Konvensional maupun yang Syariah. Terdapat 85 responden atau 36.95% merupakan karyawan yang pindah ke BPR Syariah dari Bank atau Lembaga Keuangan Bukan Bank yang Syariah. Terdapat 109 responden atau 47.39% yang bekerja pada BPR Syariah di Sulawesi Selatan, belum memilki pengalaman bekerja di perbankan atau Lembaga keuangan bukan bank sebelumnya sebanyak 36 responden atau 15.65%.

4.2. PLS Analysis

Analisa pada PLS dilakukan dengan tiga tahap: Analisa outer model, Analisa inner model, dan Pengujian Hipotesa. Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator: Convergent validity, Discriminant validity, Undimensionality. Sedangkan analisa inner model/analisa struktural model dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun robust dan akurat. Evaluasi inner model dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi: Koefisien determinasi (R2), Predictive Relevance, Goodness of Fit Index (GoF) (Hussein, 2015). Untuk pengujian Hipotesa dilakukan dengan melihat nilai probabilitas dan t- statistiknya. Untuk nilai probabilitas, nilai p-value dengan alpha 5% adalah kurang dari 0,05. Nilai t-Tabel untuk alpha 5% adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan Hipotesa adalah ketika t-statistik > t-Tabel. Dalam metode analisa menggunakan regresi, terdapat asumsi-asumsi yang harus diperiksa oleh peneliti untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang dibentuk BLUE (Best Linier Unbiased Estimate). Salah satu asumsi yang sering kali menjadi sandungan peneliti adalah asumsi normalitas (Hussein, 2015). Tujuan dari penggunaan dari PLS adalah melakukan prediksi. Prediksi yang dimaksud disini adalah prediksi hubungan antar konstruk. Sedangkan SEM adalah untuk ditujukan sebagai konfimasi model berdasarkan teori. Pada penelitian ini konstruk yang digunakan adalah semuanya merupakan dimensi dan modifikasi model sehingga model yang dibangun didalam penelitian ini tidak berdasarkan teori yang ada. Oleh Karena itu peneliti menggunakan alat analisis data dengan menggunakan PLS (Partial Least Square). Di bawah ini menyajikan model struktural awal, nilai model fit dapat dilihat dari nilai Convergent validity, Disriminant validity, Composite Reliability, dan nilai Cronbach alpha. Nilai convergent validity adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya.

Nilai yang diharapkan > 0.7 (Hussein, 2015), (Chin, 1998), (Ulum et al., 2008) Covergent validity sendiri dengan melihat nilai average variance extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Adapun bentuk intrepretasi model dijelaskan seperti pada Tabel 4.

Tabel 4. Loading Factor

Variabel	Indikator	Item / Dimensi	Loading factor	ronbach Alpha	Composite Reliability	AVE	Keterangan
Self-Effiacy(X1)	Magnitude	Item 1	0,761	0,913	0,915	0,928	Valid dan Reliabel
		Item 2	0,733				
	Strenght	Item 3	0,777				
		Item 4	0,725				
		Item 5	0,764				
		Item 6	0,738				
	Generality	Item 7	0,823				
		Item 8	0,798				
		Item 9	0,794				
Gaya Kepemimpinan Islam (X2)	Shiddiq	Item 10	0,741	0,804	0,829	0,870	Valid dan Reliabel
		Item 11	0,730				
		Item 12	0,857				
	Amanah	Item 13	0,798				
	Fathanah	Item 14	0,764				
	Thabligh	Item 15	0,733				
Kompensasi (X3)		Item 16	0,822	0,760	0,802	0,841	Valid dan Reliabel
		Item 17	0,831				
		Item 18	0,620				
		Item 19	0,733				
Subjective Well Being (Y1)	Kognitif	Item 20	0,827	0,868	0,871	0,910	Valid dan Reliabel
		Item 21	0,838				
		Item 22	0,841				
		Item 23	0,878				
	Afeksi Positif	Item 24	0,831				
		Item 25	0,857				
		Item 26	0,725				
Kinerja (Y2)	Input	Item 27	0,806	0,852	0,854	0,900	Valid dan Reliabel
	Outputs	Item 28	0,812				
	Outcomes	Item 29	0,869				
	Impact	Item 30	0,840				

Tabel 4 di atas menjelaskan bahwa seluruh variabel / indikator / konstruk telah memenuhi persyaratan pengujian, seperti nilai Cronbach alpha, rhoa_A, composite reliability dan nilai AVE (Average Variance Extracted) > 0.60. Merujuk pada penjelasan Tabel 11 dapat dilihat bahwa pada pengujian goodness of fit model, keseluruhan variabel dan item uji dalam penelitian ini telah memenuhi uji pra-syarat PLS. Seperti pada pengukuran variabel Koordinasi antar fungsi menunjukkan bahwa nilai Cronbach alpha, rho_A, C.R (composite reliability) dan nilai AVE semua memiliki nilai di atas 0.6. Pada variabel self-efficacy yang terdiri dari tiga indikator yakni magnitude, strength, dan generality dapat dilihat pada Tabel 11 dimensi yang memiliki loading factor yang paling tinggi ditunjukkan pada indikator generality dengan dimensi Mindset yang positif untuk menjalankan aktivitas dengan baik dengan (loading factor = 0.823). Pernyataan ini memberikan dukungan yang positif yang sejalan dengan beberapa tinjauan Pustaka mengenai self-efficacy bahwa mindset yang positif sangat berpengaruh penting secara personal utamanya dalam menunjang aktivitas.

Kedua, pada variabel gaya kepemimpinan islam yang terdiri dari indikator shiddiq, Amanah, fathanah dan tabligh dapat dilihat pada Tabel 4 yakni item keadilan yang dimewakili indikator shiddiq memiliki nilai indikator yang paling dominan yaitu dengan nilai loading factor = 0.857. Item ini memberikan penegasan dan penguatan yang sangat baik, bahwasanya komponen kepemimpinan salah satunya yang wajib dimiliki adalah rasa keadilan, Sebab dalam mengemban amanah dan menjalankan sebuah organisasi yang dipimpin, pemimpin yang mendapat kepercayaan harus mengedepankan prinsip keadilan. Sebab, berbuat adil adalah pangkal segala keutamaan. Terwujudnya keadilan dalam sebuah komunitas akan menciptakan stabilitas dalam organisasi dan menyejahterakan kehidupan organisasi. Dengan keadilan, keberlangsungan hidup orang banyak bisa terjaga dengan baik. Bahkan, keadilan digunakan sebagai barometer untuk mengukur sejauh mana seorang pemimpin bisa memperoleh dukungan dan simpati, juga mampu menggapai ridha dari Allah SWT. Secara lugas Allah memerintahkan agar keadilan dijadikan landasan utama untuk menetapkan hukum di antara manusia. Sebab, di sanalah letak keberhasilan seorang pemimpin untuk menyampaikan dan melaksanakan amanah yang diberikan. Ketiga, kompensasi dengan dimensi insetif memberikan nilai loading factor yang sangat tinggi yakni 0.831. Secara definisi dan konsep, insentif merupakan program memotivasi yang digunakan dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mendorong tindakan tertentu. Organisasi menetapkan tujuan yang terkait dengan kinerja karyawan, kesehatan, keselamatan atau penjualan dan menawarkan berbagai penghargaan finansial dan non-finansial untuk keberhasilan pencapaian tujuan tersebut. Tujuan dari manajemen insentif adalah untuk menjaga karyawan tetap termotivasi dan bahagia saat bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi, mengurangi pergantian, dan meningkatkan produktivitas. Keempat, variabel Subjective well being yang terdiri dari item kognitif, dan afektif positif; pada variabel ini, indikator yang diminan seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4 ditunjukkan oleh item konsentrasi penuh dan Kesehatan. Subjective well being mengacu pada bagaimana seseorang mengalami dan mengevaluasi kehidupan mereka dan domain dan aktivitas spesifik dalam hidup mereka. Kelima, variabel kinerja yang terdiri dari item input, output, outcome dan impact; pada Tabel 4 indikator yang dominan yang mengarah pada variabel kinerja adalah ditunjukkan pada item outcomes yakni dengan nilai loading factor sebesar 0.869.

4.3. Uji Validitas

Digunakan untuk meyakinkan validitas diskriminan, maka AVE untuk setiap variabel laten harus lebih tinggi dari pada R2 dengan semua variabel laten lainnya. Maka dengan demikian, masing-masing variabel laten berbagi varian lebih dengan masing-masing blok indikatornya daripada dengan variabel laten lainnya yang mewakili satu blok indikator yang berbeda. Henseler et al. (2015) menyarankan nilai ambang 0,90 jika model jalur mencakup konstruk yang secara konseptual sangat mirip. Dengan kata lain, nilai HTMT di atas 0,90 menunjukkan kurangnya validitas diskriminan. Ketika konstruk dalam model jalur secara konseptual lebih berbeda, nilai ambang batas yang lebih rendah dan lebih konservatif tampaknya diperlukan (Henseler et al., 2015). Selain itu, HTMT dapat berfungsi sebagai dasar dari uji validitas diskriminan statistik. Namun, karena PLS-SEM tidak bergantung pada asumsi distribusi, tes signifikansi parametrik standar tidak dapat diterapkan untuk menguji apakah statistik HTMT berbeda secara signifikan dari 1. Cross- loadings biasanya merupakan pendekatan pertama untuk menilai validitas diskriminan indikator. Secara khusus, outer loadings indikator pada konstruk yang terkait harus lebih besar dari pada cross-loadings mana pun (misalnya, Korelasinya) pada konstruk lainnya. Nilai faktor dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Perbandingan Nilai Loading factor Terhadap Cross Loading

	Nilai Loading factor	Gaya Kepemimpinan Islam	Kinerja	Kompensasi	Self efficacy	Subjective well being
X11	0,761	0,648	0,717	0,641	0,761	0,698
X12	0,733	0,599	0,617	0,580	0,733	0,647
X13	0,777	0,674	0,657	0,632	0,777	0,665
X14	0,725	0,649	0,697	0,577	0,725	0,682
X15	0,764	0,566	0,598	0,603	0,764	0,590
X16	0,738	0,569	0,556	0,577	0,738	0,536
X17	0,823	0,647	0,668	0,650	0,823	0,692
X18	0,798	0,563	0,606	0,599	0,798	0,590
X19	0,794	0,587	0,632	0,615	0,794	0,643
X23	0,741	0,741	0,538	0,531	0,519	0,512
X24	0,730	0,730	0,543	0,498	0,523	0,520
X25	0,857	0,857	0,754	0,751	0,738	0,751
X26	0,833	0,833	0,705	0,667	0,706	0,722
X31	0,798	0,725	0,680	0,822	0,665	0,665
X32	0,764	0,691	0,713	0,831	0,707	0,753
X33	0,733	0,406	0,358	0,620	0,454	0,373
X34	0,838	0,470	0,470	0,733	0,517	0,459
Y13	0,841	0,683	0,714	0,638	0,712	0,827
Y14	0,878	0,625	0,664	0,639	0,654	0,838
Y15	0,831	0,682	0,718	0,631	0,683	0,841
Y17	0,857	0,736	0,766	0,725	0,772	0,878
Y21	0,806	0,667	0,806	0,626	0,688	0,706
Y22	0,812	0,653	0,812	0,593	0,660	0,674
Y23	0,869	0,712	0,869	0,702	0,728	0,730
Y24	0,840	0,678	0,840	0,633	0,706	0,710

Pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa perbandingan nilai loading factor terhadap cross loading menunjukkan perolehan validitas yang sangat baik. Nilai loading factor item variabel tidak lebih tinggi dipada nilai item pada variabel lainnya.

1.1. R-Square (R2)

Tabel 6. R-Square (R2)

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0,779	0,776
Subjective well being	0,763	0,760

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa secara keseluruhan variabel memiliki nilai keandalan di atas 0.67 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel uji memiliki nilai keandalan yang masuk dalam kategori baik. Rata-rata Nilai R-square variabel dependen sebesar 0.779 mengasumsikan bahwa seluruh variabel independen memiliki keeratan hubungan terhadap variabel dependen sebesar 77.9% sisanya yakni 23.1% komponen variabel dipengaruhi oleh beragam faktor atau variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

4.4. f-Square (f2)

Uji f-Square (f2) atau uji predictors adalah uji untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar masing-masing predictors. nilai f_2 sebesar 0.02. 0.15, dan 0.35 dapat diinterpretasikan apakah predictor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat structural. (Chin,1998). Adapun nilai f2 ialah diilustrasikan seperti pada Tabel 7.

Tabel 7. f-Square (f^2)

	Gaya Kepemimpinan Islam	Kinerja	Kompensasi	Self Efficacy	Subjective well being
Gaya KepemimpinanIslam					0,118
Kinerja					
Kompensasi		0,032			0,046
Self efficacy		0,143			**0,237**
Subjective well being		**0,228**			

Tabel 7 menunjukkan bahwa pengaruh secara parsial variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 0.118 < 0.15 artinya bahwa secara parsial pengaruh antara variabel ini dinilai masuk dalam kategori medium. Selanjutnya pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja sebesar 0.032 > 0.02 yang artinya bahwa secara parsial pengujian pengaruh antara variabel ini dinilai masuk dalam kategori lemah. Begitu juga jika diuji secara parsial antara kompensasi terhadap Subjective well being yang menunjukkan nilai sebesar 0.046 > 0.02 juga masuk dalam kategori lemah. Sedangkan pengaruh secara parsial yang melibatkan variabel self efficacy terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang medium dengan nilai 0.143 < 0.15 namun pada pengujian yang melibatkan variabel self efficacy terhadap Subjective well being menunjukkan pengaruh yang tinggi yakni 0.234 > 0.15. Begitupula jika di demonstrasikan pengaruh secara parsial yang melibatkan variabel Subjective well being terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang sangat tinggi yakni 0.228 > 0.15.

4.5. Model Fit

Untuk perkiraan indeks kecocokan seperti SRMR dan NFI, dapat langsung melihat hasil estimasi model PLS-SEM atau PLS-SEM (yaitu, laporan hasil) dan nilai kriteria ini dengan ambang tertentu (misalnya, SRMR <0,08 dan NFI > 0,90). Sementara root mean square residual (RMSR) adalah ukuran nilai absolut rata-rata dari residu kovarians, root mean square residual (SRMR) standar berdasarkan transformasi matriks kovarians sampel dan matriks kovarians yang diprediksi menjadi matriks korelasi. Catatan: Literatur tentang PLS-SEM perlu lebih menjelaskan di mana dan bagaimana matriks kovarians diturunkan dalam PLS-SEM (karena berbeda dengan CB-SEM, yang merupakan metode informasi lengkap dan PLS-SEM tidak). Yang paling penting, sebaiknya peneliti menggunakan model estimasi (pilihan paling masuk akal) atau model jenuh untuk mendapatkan matriks kovarians. SRMR didefinisikan sebagai perbedaan antara korelasi yang diamati dan matriks korelasi tersirat model. Dengan demikian, memungkinkan untuk menilai besarnya rata-rata perbedaan antara korelasi yang diamati dan korelasi yang diharapkan sebagai ukuran absolut dari kriteria fit (model). Berikut pengujian model ditunjukkan seperti pada Tabel 8.

Tabel 8. Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,072	0,072

d_ULS	1,675	1,697
d_G	0,637	0,649
Chi-Square	858,149	868,702
NFI	0,802	0,800

Pada Tabel 8 dapat disimpulkan bahwa nilai SRMR = 0.072 < 0.80; nilai NFI sebesar 0.80 yang mengindikasikan bahwa model pada studi ini dinyatakan layak.

4.6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang meliputi pengaruh langsung atau direct effects dan tidak langsung atau indirect effect dapat dilihat dari hasil boostrapping model atau pada interpretasi nilai path coefficients. Adapun pengaruh langsung pada masing-masing variabel endogen terhadap variabel eksogen dapat dilihat pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Hipotesis Penelitian

Hip	Hubungan Variabel	Standardize Direct Effect	Standardize Inderect	Sampel Mean	Standard Deviation	T-Statistics	P-Values
H1	Self efficacy → Kinerja	0,355		0,357	0,062	5,728	0,000
H2	Self efficacy → Subjective well being	0,440		0,440	0,071	6,173	0,000
H3	Gaya Kepemimpinan Islam → Kinerja	0,134		0,135	0,039	3,415	0,001
H4	Gaya Kepemimpinan Islam → Subjective well being	0,307		0,308	0,060	5,148	0,000
H5	Kompensasi → Kinerja	0,147		0,148	0,054	2,740	0,006
H6	Kompensasi → Subjective well being	0,189		0,189	0,057	3,320	0,001
H7	Self efficacy → Subjective well being → Kinerja		0,192	0,190	0,041	4,642	0,000
H8	Gaya Kepemimpinan Islam → Subjective well being → Kinerja		0,134	0,135	0,039	3,415	0,001
H9	Kompensasi → Subjective well being → Kinerja		0,082	0,081	0,025	3,254	0,001
H10	Subjective well being → Kinerja	0,436		0,432	0,068	6,363	0,000

Tabel 9 menjelaskan hubungan langsung dan tidak langsung tentang variabel yang diuji untuk kemudian di sesuaikan dengan hipotesis yang telah dibangun pada bab.2 Adapun interpretasi mengenai pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

H1: Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis H1 dinyatakan signifikan dengan nilai koefisien signifikansi < 0.01, dengan nilai pengaruh variabel (t = 5,148) serta standar deviasi 0,060 < 0.10. Sehingga pada simpulannya menyatakan bahwa hipotesis H1 = Diterima.

H2: Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Subjective well being pada karyawan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis H2 dinyatakan signifikan dengan nilai koefisien signifikansi < 0.01, dengan nilai pengaruh variabel (t = 6,173) serta standar deviasi 0,071 < 0.10. Sehingga pada simpulannya menyatakan bahwa hipotesis H2 = Diterima.

H3: Gaya kepemimpinan islam Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis H4 dinyatakan signifikan dengan nilai koefisien signifikansi < 0.01, dengan nilai pengaruh variabel (t = 3,415) serta standar deviasi 0,039 < 0.10. Sehingga pada simpulannya menyatakan bahwa hipotesis H4 = Diterima.

H4: Gaya kepemimpinan islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Subjective well being pada karyawan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis H5 dinyatakan signifikan dengan nilai koefisien signifikansi < 0.01, dengan nilai pengaruh variabel (t = 5,148) serta standar deviasi 0,060 < 0.10. Sehingga pada simpulannya menyatakan bahwa hipotesis H5 = Diterima.

H5: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada karyawan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis H7 dinyatakan signifikan dengan nilai koefisien signifikansi < 0.01, dengan nilai pengaruh variabel (t = 2,740) serta standar deviasi 0,054 < 0.10. Sehingga pada simpulannya menyatakan bahwa hipotesis H7 = Diterima.

H6: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Subjective well being pada karyawan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis H8 dinyatakan signifikan dengan nilai koefisien signifikansi < 0.01, dengan nilai pengaruh variabel (t = 3,320) serta standar deviasi 0,057 < 0.10. Sehingga pada simpulannya menyatakan bahwa hipotesis H8 = Diterima.

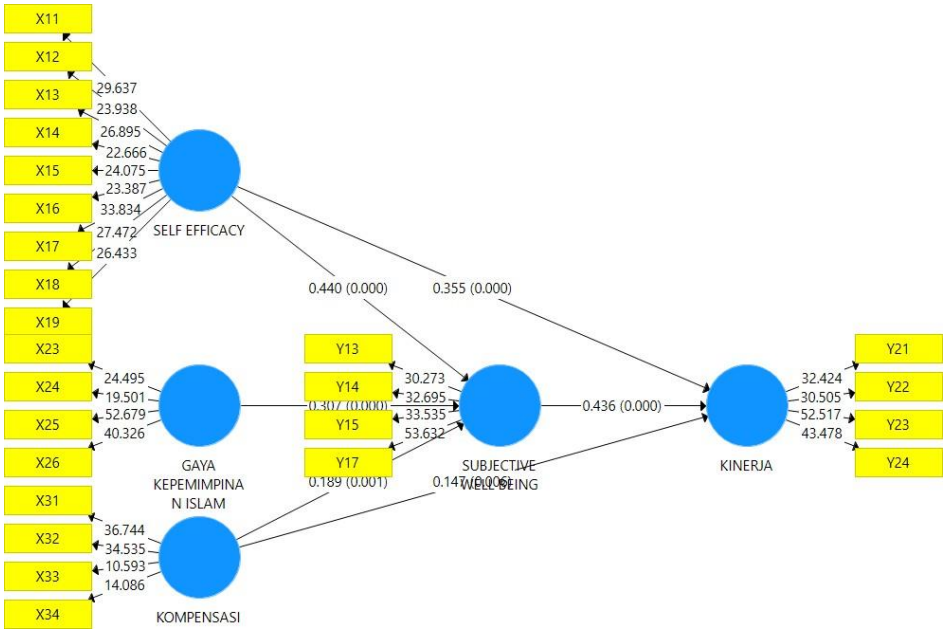
H7: Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui Subjective well being pada karyawan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis H3 dinyatakan signifikan dengan nilai koefisien signifikansi < 0.01, dengan nilai pengaruh variabel (t = 4,642) serta standar deviasi 0,041 < 0.10. Sehingga pada simpulannya menyatakan bahwa hipotesis H3 = Diterima.

H8: Gaya kepemimpinan islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui Subjective well being pada karyawan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis H6 dinyatakan signifikan dengan nilai koefisien signifikansi < 0.01, dengan nilai pengaruh variabel (t = 3,415) serta standar deviasi 0,039 < 0.10. Sehingga pada simpulannya menyatakan bahwa hipotesis H6 = Diterima.

H9: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui Subjective well being pada karyawan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis H9 dinyatakan signifikan dengan nilai koefisien signifikansi < 0.01, dengan nilai pengaruh variabel (t = 3,254) serta standar deviasi 0,025 < 0.10. Sehingga pada simpulannya menyatakan bahwa hipotesis H9 = Diterima.

H10: Subjective well being berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis H10 dinyatakan signifikan dengan nilai koefisien signifikansi < 0.01, dengan nilai pengaruh variabel (t = 6,363) serta standar deviasi 0,068 < 0.10. Sehingga pada simpulannya menyatakan bahwa hipotesis H10 = Diterima.

Berdasarkan urutan dominasi hubungan baik secara langsung menyatakan bahwa hubungan / pengaruh antara Subjective well being terhadap kinerja merupakan hubungan yang paling dominan. Disisi lain melalui demonstrasi pengaruh hubungan secara tidak langsung menyatakan bahwa hubungan antar variabel yang melibatkan Self efficacy terhadap kinerja dengan menjadikan variabel Subjective well being sebagai variabel intervening merupakan variabel yang dominan. Ilustrasi hubungan antar variabel dijelaskan seperti pada gambar 2.



Gambar 2. Hasil Olahdata Dengan SmartPLS

4.7. Pembahasan

Secara definisi, self efficacy mengacu pada keyakinan individu dalam kapasitasnya dalam organsiasi untuk melaksanakan pekerjaan berdasarkan standar perilaku yang tentunya diperlukan untuk menghasilkan kinerja tertentu. Self-efficacy mencerminkan kepercayaan pada kemampuan untuk melakukan kontrol atas motivasi, perilaku, dan lingkungan sosialnya individu. Evaluasi diri yang bersifat kognitif ini akan mempengaruhi segala macam pengalaman individu dalam organiasi, termasuk tujuan yang diperjuangkannya, jumlah energi dalam bentuk tenaga dan pengorbanan yang dikeluarkan untuk pencapaian tujuan, dan kemungkinan mencapai tingkat kinerja perilaku tertentu. Oleh sebab itu keyakinan self-efficacy dihipotesiskan bervariasi tergantung pada domain fungsi dan keadaan sekitar terjadinya perilaku. Pada studi ini pengukuran tentang self-efficacy yakni pertama Kemampuan individu untuk memilih tugas berdasarkan tingkat kesulitan. Hal tersebut begitu penting sebab memilih mengerjakan tugas dengan mengurutkan tugas tersebut berdasarkan tingkat kesulitan tentunya akan menghasilkan kinerja yang secara kuantitas maupun kualitas berbeda. Disisi lain, mengerjakan tugas berdasarkan tingkat kesulitan akan memberikan individu kesempatan untuk mengerjakan tugas dengan baik dan dapat mengurangi stress kerja yang berlebih. Kedua, self-efficacy diukur dengan kemampuan individu untuk mencoba mengerjakan tugas yang dirasa mampu dilakukan dan menghindari tugas diluar batas kemampuannya. Artinya untuk menciptakan situasi kerja yang professional dan juga fokus maka beban tugas yang diberikan kepada karyawan haruslah sesuai dengan kompetensi intinya. Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan antar bank BPR yang pasti akan semakin ketat, karena keberhasilan organisasi utamanya Bank Perkreditan Rakyat salah satunya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) secara psikologis yang bersangkutan dalam berkarya dan bekerja. Oleh sebab itu, Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa strategi perencanaan kerja yang mengarahkan pekerjaan untuk membentuk kompetensi personal. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi yang dimiliki yang berdasarkan dengan kemampuan teknis dari seorang karyawan, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Kedua, factor self-efficacy ditandai dengan sikap yang pantang menyerah dan ulet dalam meningkatkan usahanya walaupun menghadapi rintangan. Sikap pantang menyerah dan ulet

merupakan hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh setiap orang. Tentunya untuk mencapai keberhasilan salah satu aspek pendukung dan fundamental adalah sikap yang pantang menyerah. Sikap pantang menyerah sendiri merupakan sikap yang tidak mudah patah semangat dalam menghadapi berbagai rintangan, selalu bekerja keras untuk mewujudkan tujuan, menganggap rintangan / hambatan merupakan konsekuensi logis dalam setiap aktivitas yang dihadapi. Self-efficacy dapat mempengaruhi pilihan perilaku, besar usaha yang dikeluarkan dan seberapa lama bertahan ketika mengalami hal yang tidak menyenangkan, pola pikiran, dan reaksi emosi. Orang dengan self-efficacy yang tinggi cenderung memilih kegiatan menantang, terus berusaha keras dan tetap bertahan dalam usahanya walaupun mengalami hal tidak menyenangkan. Perilaku tersebut terpolakan dalam pikiran dan tercerminkan dalam reaksi emosinya. Adanya kesulitan dalam pekerjaan terkadang membuat sebagian karyawan mengalami stress. Meskipun begitu, stress dapat dicegah dengan tingginya semangat yang pantang menyerah. Pantang menyerah merupakan aspek yang disandarkan pada komitment yang tinggi yakni sikap bertahan untuk tetap ingin mencapai sesuatu atau apapun yang diinginkan kendatipun mengalami kegagalan demi kegagalan. Sikap pantang menyerah sangat erat kaitannya dengan komitment yang tinggi. Dalam studi ini kami menggaris bawahi bahwa standar dan ukuran sebuah komitmen kerja bagi karyawan dalam organisasinya meliputi enam unsur pokok yakni: Keyakinan yang kuat untuk maju dan mengembangkan kemampuan, Kemauan keras untuk berhasil dan menguasai beragam pengetahuan demi peningkatan kompetensi, Pemikiran yang konstruktif dan kreatif serta sikap yang dapat diandalkan utamanya dalam mengambil keputusan terhadap apa yang dihadapinya dalam pekerjaan, Kesabaran dan ketabahan dalam bekerja, Ketahanan fisik dan mental. Artinya ketahanan fisik tubuh untuk menghadapi situasi pekerjaan dengan kondisi yang tidak terduga, serta ketahanan mental dalam memenej agar tidak mudah stress dan emosi, Kejujuran dan tanggung jawab dalam bekerja.

Ketiga, factor self-efficacy berarti karyawan memiliki kemampuan untuk berpikir kreatif. berpikir kreatif adalah sesuatu yang sangat penting. Berpikir kreatif tidak hanya dibutuhkan oleh mereka yang bergerak di bidang seni, yang membutuhkan daya kreativitas tinggi, tapi juga oleh mereka yang bekerja di bidang-bidang lainnya. Di semua bidang pekerjaan dibutuhkan yang namanya inovasi. Untuk bisa menghasilkan inovasi inilah, dibutuhkan orang-orang yang selalu mau dan mampu berpikir kreatif. Sebab untuk mencapai keberhasilan jangka Panjang bagi organisasi maka dibutuhkan kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan zaman. Oleh sebab itu kemampuan adaptasi tersebut membutuhkan kemampuan untuk berpikir kreatif. Dengan membiasakan diri berpikir kreatif, maka ide untuk berinovasi bisa muncul dari mana saja. Alasan utama yang dibutuhkan untuk mengembangkan cara berpikir kreatif adalah kebiasaan untuk berpikir positif. Tentu saja faktor ketiga dalam menunjang self-efficacy yang baik bagi karyawan adalah kemampuan untuk mengembangkan dan menjalankan ide kreatif serta faktor keempat ialah kemampuan untuk mengindentifikasi peluang untuk menjalankan tugas dengan baik.

Faktor kelima sebagai penunjang utama self-efficacy bagi karyawan ialah mindset yang positif untuk menjalankan aktivitas dengan baik. Namun dalam kondisi nyata, pikiran manusia cenderung berubah- ubah. Banyaknya pekerjaan dan insentitas serta tekanan pekerjaan tentu dapat memunculkan berbagai macam masalah sehingga sulit untuk fokus dan berpikir serta berperilaku positif. Akhirnya menimbulkan kecemasan dan menurunnya produktivitas kesehatan fisik dan mental. Tentunya ada beragam cara yang dapat ditempuh oleh organisasi dalam mengelola kegiatan aktivitas organisasi agar menjaga situasi yang kondusif misalnya dengan membangun hubungan yang baik antar jajaran manajemen dalam organisasi, saling memberikan apresiasi positif secara simetris dalam jajaran organisasi agar supaya toxic relationship dalam organisasi dapat diminimalisir. Oleh sebab itu penting untuk meningkatkan keyakinan individu dalam mengelola emosi yang berkaitan dengan tugas yang dijalankan serta upaya secara personal dalam meningkatkan keyakinan individu untuk merencanakan, menginisiasi dan memaintenans hubungan dan pekerjaan dalam organisasinya. Lebih lanjut dalam hasil studi ini, kami menemukan bahwa secara langsung self-efficacy berpengaruh positif terhadap kinerja tentunya hasil studi ini sejalan dengan hasil penelitian dari beberapa studi terdahulu seperti (Yeh et al., 2021); (Cabir Hakyemez & Mardikyan, 2021); (Blomquist et al., 2016); (Hallak et al., 2018). Begitu pula hasil demonstrasi penelitian kami pada pengujian hipótesis yang menjelaskan peran self-

efficacy terhadap Subjective well being yang juga berpengaruh positif dan signifikan yang sejalan dengan hasil penelitian dari (Marshall et al., 2020); (Briki, 2018); (Tamannaeifar & Motaghedifard, 2014); (M. M. Yang et al., 2020); To et al., 2020). Dari hasil demonstrasi penelitian ini pula juga menyatakan bahwa hubungan antara self-efficacy terhadap kinerja jika dimediasi oleh variabel Subjective well being memberikan pengaruh yang sangat signifikan. Hal ini membuktikan bahwa kondisi self-efficacy yang optimal yang juga didukung oleh Subjective well being yang optimal maka akan memaksimalkan potensi kinerja menjadi semakin lebih baik. Konsep pemimpin dalam Islam atau selanjutnya disebut kepemimpinan Islam merupakan model kepemimpinan yang memiliki nilai-nilai transendental yang berpijak kuat pada sumber Al-Quran dan As-Sunnah atas praktik Rasullullah, para sahabat, dan al-khulafa' al- rasyidin. Begitu urgensinya posisi kepemimpinan tersebut, sehingga dalam pandangan Islam, kepemimpinan merupakan amanah dan tanggungjawab yang tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinnya, tetapi juga akan dipertanggungjawabkan dihadapan Allah. Sehingga pertanggung jawaban kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat horizontal formal sesama manusia, tetapi bersifat vertikal-moral, yakni tanggungjawab kepada Allah di akhirat nanti. Seorang pemimpin akan dianggap lolos dari tanggungjawab formal dihadapan orang-orang yang dipimpinnya, tetapi belum tentu lolos ketika ia bertanggungjawab dihadapan Allah.

Seorang pemimpin harus bersifat amanah, sebab ia akan diserahi tanggungjawab. Jika pemimpin tidak mempunyai sifat amanah, maka mudah terjadi penyalahgunaan jabatan dan wewenang kepada hal-hal yang tidak baik. Itulah sebabnya Rasulullah saw mengingatkan agar menjaga amanah kepemimpinan, sebab hal itu akan dipertanggungjawabkan, baik di dunia maupun di akhirat. Secara fundamental, sosok pemimpin tentunya sangat dibutuhkan dalam berbagai sendi kehidupan termasuk dalam organisasi dan perusahaan. Pemimpin harus memanfaatkan kemampuan dan kecerdasannya dengan memanfaatkan lingkungan dan potensi yang ada untuk kemajuan organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya. Makna kepemimpinan tentunya akan mengalami berbagai perubahan makna dan definisi selaras dengan peran yang diemban oleh seorang pemimpin. Kemampuan untuk memberdayakan bawahan / karyawan sehingga muncul sikap yang inisiatif dan kreatif dalam bekerja merupakan tugas pokok seorang pemimpin untuk menjaga keutuhan organisasi atau perusahaan. Pemimpin tidak terlepas dari gaya kepemimpinan, hal ini bertujuan untuk menimbulkan kepercayaan bagi internal organisasi, sehingga memberikan ekspektasi positif bagi karyawan bahwa organisasi tempat bekerja dapat sukses pada masa mendatang (Zhang et al., 2018). Organisasi didalam proses perjalanannya sebagai sebuah sistem yang terbuka, wajib memenuhi segala bentuk keperluan baik peralatan maupun perlengkapan yang mendukung segala aktivitas organisasi / perusahaan seperti informasi sumberdaya, waktu kerja yang memadai dan jenis pekerjaan yang sesuai dengan karakter dan spesialisasi tiap-tiap karyawan (Cheng & O-Yang, 2018), (Drugbert et al., 2018). Pemenuhan segala bentuk keperluan dan perlengkapan dalam bekerja serta dukungan dari pihak organisasi tentunya akan berdampak serta menginspirasi karyawan untuk bekerja secara professional (Cheng & O- Yang, 2018), (Haas, 2019) dan (Andersson et al., 2019). Peran serta pemimpin dalam mengayomi karyawan agar mereka dapat lebih bertanggung jawab sangat diperlukan agar membuat anggota internal organisasi menjadi lebih nyaman dalam bekerja (Salas-Vallina et al., 2018).

Secara definisi dan tujuan daripada penerapan kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dan layanan yang diberikan oleh mereka kepada organisasi. Tentunya kompensasi mencakup pembayaran yang sifatnya berupa moneter seperti bonus, pembagian keuntungan, upah lembur, penghargaan atas pengakuan kinerja serta komisi lainnya yang menyangkut kinerja karyawan selama dalam organisasi. Selain daripada itu kompensasi juga meliputi fasilitas non-moneter seperti fasilitas yang menunjang kinerja karyawan termasuk rumah dan kendaraan. Kompensasi adalah pendekatan sistematis untuk memberikan nilai uang kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi merupakan salah satu strategi atau alat yang digunakan oleh manajemen untuk berbagai tujuan untuk memajukan keberadaan perusahaan. Kompensasi tentunya dapat disesuaikan dengan kebutuhan bisnis, tujuan dan sumber daya yang tersedia. Umumnya istilah kompensasi mengacu pada kompensasi kerusakan, kehilangan atau gangguan mental, upah atau gaji sebagai imbalan atas upaya fisik dan/atau mental untuk

melakukan tugas atau pekerjaan yang disepakati. Tetapi konsep kesetaraan dalam memberi upah pada pekerjaan atau tugas apa pun telah memaksa banyak pimpinan perusahaan serta perusahaan itu sendiri untuk memandang upah dan gaji sebagai kompensasi, karena orang bekerja secara efisien hanya jika mereka dibayar sesuai dengan nilainya atau merasa puas dengan upahnya. Selain gaji pokok atau upah, perusahaan dipaksa untuk melihat manfaat dan layanan untuk membenarkan kebutuhan posisi dan harga diri karyawan dan untuk memberikan efek perlindungan yang memadai misalnya terjadi inflasi. Tuntutan atas kompensasi dewasa ini kian menarik serta saling kompetitif antar organisasi. Persoalan kompensasi kemudian menjadi pembahasan yang wajar mengingat posisi seorang karyawan apakah berada pada puncak organisasi, titik menengah atau pun pada bagian terbawah dalam struktur organisasi. Keinginan karyawan tentu ialah menginginkan terjadi perbedaan dalam mendesain serta mengimplementasikan nilai karyawan berdasarkan strata dalam struktur manajemen yang bertingkat. Saat ini, gaji yang kompetitif, merupakan konsekuensi logis bagi pengusaha untuk mencari karyawan dengan atribut selain pengetahuan dan keterampilan, atribut yang dapat memperkaya pengalaman mereka di tempat kerja. Kompensasi secara langsung dan tidak langsung akan memberikan efek kepada seorang karyawan terutama dijadikan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, memungkinkan terjadinya peningkatkan konsumsi dan tabungan serta adanya perlindungan secara finansial bagi karyawan dimasa yang akan datang. Tentunya, Baik pengusaha maupun pekerja khawatir tentang kecukupan kompensasi. Hasil studi kami merumuskan keterkaitan yang sangat fundamental mengapa Subjective well being merupakan variabel intervensi yang penting untuk menciptakan kinerja organisasi yang baik bagi seorang karyawan. Hal ini diilustrasikan seperti pada Tabel 10.

Tabel 10. Subjective well being dan Hubungannya Terhadap Variabel Independen

Tiga Tipe Kebahagiaan Dan Kesejahteraan Subjective	Contoh Kasus	Faktor yang mempengaruhi
Kepuasan Kerja	• Karyawan merasa hidup mereka sangat bahagia dan berharga • Karyawan merasapuas dengan pekerjaan merekasekarang	• Variabel kompensasi yang baik dan memadai untuk menunjang kehidupan mereka • Adanya *Self-efficacy* yang baik oleh karyawan itu sendiri sebagai faktor internal • Gaya kepemimpinan islami,membantu para karyawan menemukan sosok yang mampu memotivasi dan menjadi teladan • Rasa puas dan syukur atasapa yang terjadi dalam aktivitas pekerjaan mereka
Perasaan dan Pikiran positif yang tinggi	• Menikmati hidup dan pekerjaan mereka sehari-hari • Adanya perasaan untuk melindungi dan menyayangi antar sesama anggota dalam internal organisasi mereka	• Hubungan kerja yang dijalin secara suportif antar seluruh tingkat struktur manajemen • Ketertarikan atas pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan • Pekerjaan yang sifat dankondisinya dinamis memungkinkan adanya tantangan dalam setiap pekerjaan • *Self-efficacy* yang baik oleh karyawan itu sendiri sebagai faktor internal
Perasaan dan Pikiran Negatif yang rendah	• Tingginya rasa kekhawatiran dalam pekerjaan • Mudahnya marah dan sedih terhadap aktivitas pekerjaan yang dihadapi	• Rendahnya apresiasi, kompensasi dari organisasi • Buruknya sistema kepemimpinan dalam organisasi • *Toxic Relationship* yang terjadi dalam organisasi menjadi budaya sehinggaberdampak buruk secara sistemik bagi organisasi • Tidak jelasnya antara tujuanserta visi dan misi dalam bekerja • Rendahnya self-esteem karyawan • Rendahnya self-efficacy karyawan

Sebagai mahluk yang secara kondisi ilahinya memiliki potensi yang berubah-ubah, konsep tentang Subjective well being dipengaruhi oleh banyak factor, bahkan dimulai dari proses asuh dan kelahiran. Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999 ; Lyubomirsky, 2013 ; Myers, 1992) bahkan menjelaskan secara ilmiah beberapa factor yang dapat membentuk paradigma Subjective well being. Misalnya: Kondisi personal, karakter dan ukuran tempramental seseorang. Misalnya seseorang yang memiliki kecenderungan atas personality yang ekstrovert ataupun introvert. Resilience atau kemampuan untuk bangkit dan pulih Ketika segala sesuatu tidak berjalan sesuai dengan harapan mereka. Ketika individu mempertimbangkan kebahagiaan mereka sendiri, mereka cenderung memikirkan hubungan mereka, keberhasilan dan kegagalan, dan faktor pribadi lainnya. Tetapi pengaruh yang sangat penting pada seberapa bahagianya seseorang turut disumbang oleh kondisi masyarakat tempat mereka tinggal bahkan kondisi dan lingkungan dimana mereka bekerja. Salah satu factor yang memprediksi ketidakbahagiaan dalam bekerja adalah adanya konflik diri atas organisasi, konflik diri atas lingkungan tempat mereka bekerja.

Studi ini mengisyaratkan makna yang mendalam bahwasanya faktor penunjang Subjective well being sebagai salah satu ukuran kebahagiaan dalam bekerja tidak hanya diukur dengan diberikannya kompensasi yang tinggi, namun peran pemimpin dalam organisasi yang mampu menginspirasi, berbuat adil dan menjadi teladan bagi para karyawan; kemudian selanjutnya dibarengi oleh self-efficacy yang bermakna positif sebagai bagian kontrol diri atas organisasi tempat mereka bekerja. Penting untuk dipahami bahwa kompensasi adalah sebatas alat pemuas kebutuhan dan bukan satu-satunya ukuran untuk menunjang hidup menjadi lebih bahagia. Di beberapa banyak penelitian dan fakta yang dapat kita saksikan sehari-hari bahwasanya hubungan yang anomaly dan paradox kerap terjadi menjadikan beberapa kemungkinan asimetris tentang uang dan kebahagiaan. Patut juga dipahami bahwa materialism yang tinggi tampaknya menurunkan kepuasan hidup dan menilai uang di atas segala galanya untuk menunjang kebahagiaan. Bahkan Ketika sikap materialisme telah menjadi kronis dampak buruknya bahkan menghasilkan perasaan untuk sulit Bahagia daripada orang lain. Hal ini diasumsikan Ketika seseorang memiliki sikap dan pemahaman materealisme yang kronis Ketika mencari uang, mereka terlalu banyak mengorbankan hal-hal penting lainnya, seperti hubungan, spritualitas. Hasil Studi ini menegaskan bahwa factor Subjective well being merupakan faktor fundamental yang mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih optimal.

Daftar Pustaka

Andersson, T., Cäker, M., Tengblad, S., & Wickelgren, M. (2019). Building traits for organizational resilience through balancing organizational structures. Scandinavian Journal of Management, 35(1), 36–45. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.scaman.2019.01.001

Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. Self- Efficacy Beliefs of Adolescents, 5(1), 307–337.

Bandura, A., Freeman, W. H., & Lightsey, R. (1999). Self-efficacy: The exercise of control. Springer.

Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. Psychological bulletin, 88(3), 588.

Blomquist, T., Farashah, A. D., & Thomas, J. (2016). Project management self-efficacy as a predictor of project performance: Constructing and validating a domain-specific scale. International Journal of Project Management, 34(8), 1417–1432. https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.07.010

Brien, A., Thomas, N., & Hussein, A. S. (2015). Turnover intention and commitment as part of organizational social capital in the hotel industry. Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 14(4), 357-381.

Briki, W. (2018). Why do exercisers with a higher trait self-control experience higher subjective well-being? The mediating effects of amount of leisure-time physical activity, perceived goal progress, and self-efficacy. Personality and Individual Differences, 125(September 2017), 62–67. https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.12.020

Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. (2017). How much performance pay is there in the public sector and what are its effects? Human Resource Management Journal, 27(4), 581–597.

Cabir Hakyemez, T., & Mardikyan, S. (2021). The interplay between institutional integration and self-efficacy in the academic performance of first-year university students: A multigroup approach. International Journal of Management Education, 19(1), 100430. https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100430

Carr, A. (2013). Positive psychology: The science of happiness and human strengths. Routledge.

Cheng, J. C., & Yi, O. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. International Journal of Hospitality Management, 72, 78-85.

Chin, W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. Modern Methods for Business Research, 295(2), 295–336. https://doi.org/10.1016/j.aap.2008.12.010

Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. Handbook of Positive Psychology, 2, 63–73.

Fassott, G., Henseler, J., & Coelho, P. S. (2016). Testing moderating effects in PLS path models with composite variables. Industrial management & data systems.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics.

Gasper, K. (2003). When necessity is the mother of invention: Mood and problem solving. Journal of Experimental Social Psychology, 39(3), 248–262. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0022-1031(03)00023-4

Guad, R. M., Mangantig, E., Low, W. Y., Taylor-Robinson, A. W., Azzani, M., Sekaran, S. D., ... & Azizan, N. (2021). Development and validation of a structured survey questionnaire on knowledge, attitude, preventive practice, and treatment-seeking behaviour regarding dengue among the resident population of Sabah, Malaysia: an exploratory factor analysis. BMC infectious diseases, 21(1), 1-11.

Haas, E. J. (2019). Using self-determination theory to identify organizational interventions to support coal mineworkers' dust- reducing practices. International Journal of Mining Science and Technology. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijmst.2019.02.001

Hair, J. F., Henseler, J., Dijkstra, T. K., & Sarstedt, M. (2014). Common beliefs and reality about partial least squares: comments on Rönkkö and Evermann.

Hallak, R., Assaker, G., O'Connor, P., & Lee, C. (2018). Firm performance in the upscale restaurant sector: The effects of resilience, creative self-efficacy, innovation and industry experience. Journal of Retailing and Consumer Services, 40(October 2017), 229–240. https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2017.10.014

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. Journal of the academy of marketing science, 43(1), 115-135.

Hu, W., Luo, J., Chen, Z., & Zhong, J. (2020). Ambidextrous leaders helping newcomers get on board: Achieving adjustment and proaction through distinct pathways. Journal of Business Research, 118, 406–414. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.064

Hussein, A. S. (2015). Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan SmartPLS 3.0. Modul Ajar, 1–29.

Lyubomirsky, S., & Layous, K. (2013). How do simple positive activities increase well-being?. Current directions in psychological science, 22(1), 57-62.

Marshall, D. R., Meek, W. R., Swab, R. G., & Markin, E. (2020). Access to resources and entrepreneurial well-being: A self-efficacy approach. Journal of Business Research, 120(January), 203–212. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.015

Mulyadi, S., Basuki, A. M. H., & Rahardjo, W. (2016). Student's tutorial system perception, academic self-efficacy, and creativity effects on self-regulated learning. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 217, 598–602.

Myers, D. G. (1992). The pursuit of happiness: Who is happy--and why. William Morrow & Company.

Rivai, V. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). Organizational behavior: Pearson Higher Ed.

Rumeser, J. A. A. (2010). Interpersonal Relation sebagai Variabel yang Menentukan Kinerja Unit atau Organisasi. Humaniora, 1(2), 557–568.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. Journal of personality and social psychology, 57(6), 1069.

Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernández Guerrero, R. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. European Research on Management and Business Economics, 24(3), 149–159. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2018.05.003

Sarstedt, M., Ringle, C. M., Henseler, J., & Hair, J. F. (2014). On the emancipation of PLS-SEM: A commentary on Rigdon (2012). Long range planning, 47(3), 154-160.

Sternberg, R. J. (1988). A three-facet model of creativity. The Nature of Creativity, 125–147.

Tay, L., & Diener, E. (2011). Needs and subjective well-being around the world. Journal of personality and social psychology, 101(2), 354.

Thatcher, A., Adamson, K., Bloch, L., & Kalantzis, A. (2020). Do indoor plants improve performance and well-

being in offices? Divergent results from laboratory and field

Tien, N. H., Dana, L. P., Jose, R. J. S., Duc, P. M., Oanh, N. T. H., & Vu, N. T. (2020). Situation of training logistics human resources in Vietnam and development solutions. International Journal of Advanced Education and Research, 5(3), 99–104.

Tjutju Yuniarsih, S. E., Imaniyati, N., & Muhidin, S. A. (2009). Model Dan Strategi Pengembangan Penguasaan Kompetensi Guru Pada SMK Bidang Keahlian Bisnis Dan Manajemen Se Bandung Raya. Manajerial, 412.

To, C. K. M., Guaita Martínez, J. M., Orero-Blat, M., & Chau, K. P. (2020). Predicting motivational outcomes in social entrepreneurship: Roles of entrepreneurial self-efficacy and situational fit. Journal of Business Research, 121 (August), 209–222. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.022

Tseng, T.-J., Wu, C.-J. (Jo)., & Chang, A. M. (2020). Theoretical asthma self-management program for Taiwanese adolescents with self- efficacy, outcome-expectancy, health behaviour, and asthma symptoms: A randomized controlled trial. Contemporary Clinical Trials Communications, 19, 100624. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.conctc.2020.100624

Warr, P., & Nielsen, K. (2018). Wellbeing and work performance. Handbook of Well-Being. Salt Lake City, UT: DEF Publishers.

Weijters, B., Cabooter, E., & Schillewaert, N. (2010). Intern . J . of Research in Marketing The effect of rating scale format on response styles : The number of response categories and response category labels. International Journal of Research in Marketing, 27(3), 236–247. https://doi.org/10.1016/j.ijresmar.2010.02.004

Yang, M. M., Li, T., & Wang, Y. (2020). What explains the degree of internationalization of early-stage entrepreneurial firms? A multilevel study on the joint effects of entrepreneurial self-efficacy, opportunity-motivated entrepreneurship, and home-country institutions. Journal of World Business, 55(6), 101114. https://doi.org/10.1016/j.jwb.2020.101114