

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PENDAMPING PPH MELALUI MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING*
(STUDI KASUS PADA HALAL CENTER UIN SAIZU
PURWOKERTO)**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk
Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

**SITI ROKHAYATUN
NIM. 1917201013**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K. H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Rokhayatun
NIM : 1917201013
Jenjang : S-1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi dan Keuangan Islam
Program Studi : Ekonomi Syari'ah
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pendamping PPH melalui Motivasi sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus pada Halal Center UIN SAIZU Purwokerto)

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 26 Juni 2023

Saya yang menyatakan,



Siti Rokhanyatun
NIM.1917201013



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENDAMPING PPH
MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(STUDI KASUS PADA HALAL CENTER UIN SAIZU PURWOKERTO)**

Yang disusun oleh Saudara **Siti Rokhayatun NIM 1917201013** Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Kamis** tanggal **13 Juli 2023** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

In Solikhin, M.Ag.
NIP. 19720805 200112 1 002

Sekretaris Sidang/Penguji

Miftakhul Amri, S. Sy., M.H.
NIP. 19920912 202012 1 012

Pembimbing/Penguji

Sufasih, S.E., M.Si.
NIDN. 0619018002

Purwokerto, 20 Juli 2023



Mengetahui/Mengesahkan
Dekan

Dr. H. Jamil Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19720921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

di

Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudari Siti Rokhayatun NIM 1917201013 yang berjudul:

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pendamping PPH melalui Motivasi sebagai Variabel *Intervening*
(Studi Kasus pada Halal Center UIN SAIZU Purwokerto)

saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (S.E).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 26 Juni 2023

Pembimbing,



Sulasih, S.E., M.Si.
NIDN. 0619018002

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pendamping PPH melalui Motivasi
sebagai Variabel *Intervening*
(Studi Kasus pada Halal Center UIN SAIZU Purwokerto)**

Oleh: Siti Rokhayatun
NIM. 1917201013
Email: sitirokhatun16@gmail.com

ABSTRAK

Adanya kebijakan pemerintah tentang Jaminan Produk Halal membuat BPJPH sebagai badan penyelenggara jaminan produk halal berupaya meningkatkan jumlah sertifikat halal khususnya di bidang makanan dan minuman. Untuk menyukseskan program tersebut, dibentuklah profesi Pendamping PPH. Tugas dari Pendamping PPH ialah melakukan pendampingan kepada pelaku usaha dalam pengajuan sertifikat halal dan memverifikasi serta memvalidasi pengajuan tersebut. Dalam melaksanakan tugasnya, banyak hal yang mempengaruhi kinerja Pendamping PPH baik dari faktor ekstrinsik maupun instrinsik. Dari fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang kinerja Pendamping PPH. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel *intervening*.

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dengan metode pengambilan sampel *Nonprobability Sampling*. Adapun teknik penarikan sampel penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling*. Sampel yang diambil berjumlah 100 orang yang menjadi responden pada pengumpulan data kuesioner. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS) memakai software SmartPLS versi 3.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel *intervening*. Adapun efek mediasi berdasarkan hasil pengujian adalah mediasi penuh.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja, Pendamping PPH.

**The Effect of Compensation on The Performance of The PPH Facilitators
Through Motivation as an Intervening Variable
(Case Study at The Halal Center of UIN SAIZU Purwokerto)**

By: Siti Rokhayatun
NIM. 1917201013
E-mail: sitirokhayatun16@gmail.com

ABSTRACT

The existence of a government policy regarding Halal Product Assurance made BPJPH the organizing body for halal product guarantees trying to increase the number of halal certificates, especially in the food and beverage sector. To make this program successful, the PPH Facilitators profession was formed. The task of the PPH Facilitators is to assist business actors in submitting halal certificates and verifying and validating these submissions. In carrying out their duties, many things affect the performance of PPH Facilitators both extrinsic and intrinsic factors. And this phenomenon, researchers are interested in researching the performance of PPH Facilitators. While the purpose of this research is to empirically explain the effect of compensation on performance through motivation as an intervening variable.

This study used a quantitative approach with the non-probability sampling method. The sampling technique for this study used purposive sampling. The sample taken was 100 people who were respondents to the questionnaire data collection. The hypothesis testing in this study used the Structural Equation Model – Partial Least Square (SEM-PLS) using SmartPLS software version 3.

Based on the results of the research that has been done, it is known that compensation has no significant effect on performance, compensation has a significant effect on motivation, motivation has a significant effect on performance, and compensation has a significant effect on performance through motivation as an intervening variable. The mediation effect based on the test results is full mediation.

Keywords: Compensation, Motivation, Performance, The PPH Facilitators.

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543 b/U/1987.

1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	ša	Ŝ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	<u>H</u>	ha (dengan garis di bawah)
خ	Kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	<u>S</u>	es (dengan garis di bawah)
ض	ḍ'ad	<u>D</u>	de (dengan garis di bawah)
ط	<u>Ta</u>	<u>T</u>	te (dengan garis di bawah)
ظ	Za	<u>Z</u>	zet (dengan garis di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en
و	Waw	W	W
ه	Ha'	H	Ha

ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya’	Y	Ye

2. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap

عدة	Ditulis	'iddah
-----	---------	--------

3. Ta'marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h

حكمة	ditulis	Hikmah	جزية	ditulis	Jizyah
------	---------	--------	------	---------	--------

(Ketentuan ini tidak dapat diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

- a. Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	Ditulis	Karâmah al-auliyâ'
----------------	---------	--------------------

- b. Bila ta'marbutah hidup atau dengan harakat, fathah atau kasrah atau dammah ditulis dengan t

زكاة الفطر	Ditulis	Zakât al-fitr
------------	---------	---------------

4. Vokal Pendek

اَ	Fathah	Ditulis	A
اِ	Kasrah	Ditulis	I
اُ	Dammah	Ditulis	U

5. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	A
	جاهلية	Ditulis	Jâhiliyah
2.	Fathah + ya' mati	Ditulis	A
	تنسى	Ditulis	Tansa
3.	Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
	كريم	Ditulis	Karîm

4.	Dammah + wawu mati	Ditulis	U
	فروض	Ditulis	<i>Furûd</i>

6. Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
	بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
	قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a''antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u''iddat</i>

8. Kata sandang alif + lam

a. Bila diikuti huruf qomariyyah

القياس	Ditulis	<i>Al-qiyâs</i>
--------	---------	-----------------

b. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan harus syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-nya.

السماء	Ditulis	<i>As-samâ</i>
--------	---------	----------------

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furûd</i>
------------	---------	----------------------

MOTTO

“Maybe I made mistake yesterday, but yesterday’s me is still me. Today, I am who iam with all of my faults and my mistakes”

“There’s no need to live your life based on the standard of others, just trust yourself and live a healthy and happy life”



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah-Nya sehingga penyusun dapat menyusun skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pendamping PPH melalui Motivasi sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus pada Halal Center UIN SAIZU Purwokerto)” dengan lancar.

Penyusun juga menyadari berkat pertolongan Allah dan selama proses penyelesaian skripsi ini banyak pihak-pihak yang memberikan dukungan berupa bantuan tenaga dan pemikiran baik secara moril maupun materil, peneliti ini akhirnya dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti dengan kerendahan hati menghaturkan rasa syukur dan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag. selaku Rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto,
2. Prof. Dr. H. Fauzi, M.Ag selaku Wakil Rektor I UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto,
3. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag. selaku Wakil Rektor II UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto,
4. Prof. Dr. Sul Khan Chakim, M.Ag. selaku Wakil Rektor III UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto,
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto,
6. Hj. Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si. selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto,

7. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto,
8. Sulasih, S.E., M.Si. sebagai dosen pembimbing, terimakasih atas kesabarannya dalam memberikan bimbingan, arahan dan memotivasi penyusun untuk menyelesaikan skripsi ini,
9. Seluruh staf admin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto,
10. Dani Kusumastuti, S.E., M.Si. dan Mahardhika Cipta Raharja, S.E., M.Si. selaku Kepala dan Pegiat di Halal Center UIN SAIZU Purwokerto yang telah banyak membantu saya dalam penyusunan skripsi ini,
11. Kedua orang tua saya, Bapak Islakhudin dan Ibu Maryati. Terimakasih Mama Bapa atas doa, tenaga, dukungan, dan semua perhatian serta kasih sayang yang telah diberikan sampai saat ini,
12. Keluarga besar saya yang telah memberikan dukungan kepada saya baik secara moral maupun materil,
13. Teman-teman Azzahro Attas Pondok Pesantren Darul Abror Purwokerto yang sudah memberikan dorongan motivasi, semangat, dan terimakasih sudah menjadi tempat berkeluh kesah selama saya berproses,
14. Teman-teman organisasi KSEI FEBI UIN SAIZU Purwokerto yang saya sayangi dan saya banggakan,
15. Teman-teman Ekonomi Syariah A 2019 yang telah berjuang bersama dari awal masuk kuliah,
16. Semua responden penelitian skripsi saya, Pendamping PPH Halal Center UIN SAIZU Purwokerto,
17. Teruntuk Seventeen, BTS, TXT, Enhypen, &Team, The Boyz, Stray Kids, Super Junior, Cravity, dan Monsta X yang selalu membuat saya tertawa ditengah kekalutan, kegelisahan, dan kesedihan dengan ragam konten dan lagunya, dan

18. Teruntuk diri sendiri yang telah bangkit dan pantang menyerah meski banyak tantangan dan cobaan. Terimakasih sudah kuat bertahan sampai detik ini, i love myself.

Semoga Allah SWT melimpahkan karunia dan nikmat-Nya kepada kita semua. Penyusun menyadari bahwa penelitian ini tidak sempurna dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penyusun memohon maaf dan mengharapkan kritikan membangun dari semua pihak sehingga skripsi ini dapat lebih baik lagi. Penyusun berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan peneliti sendiri khususnya.

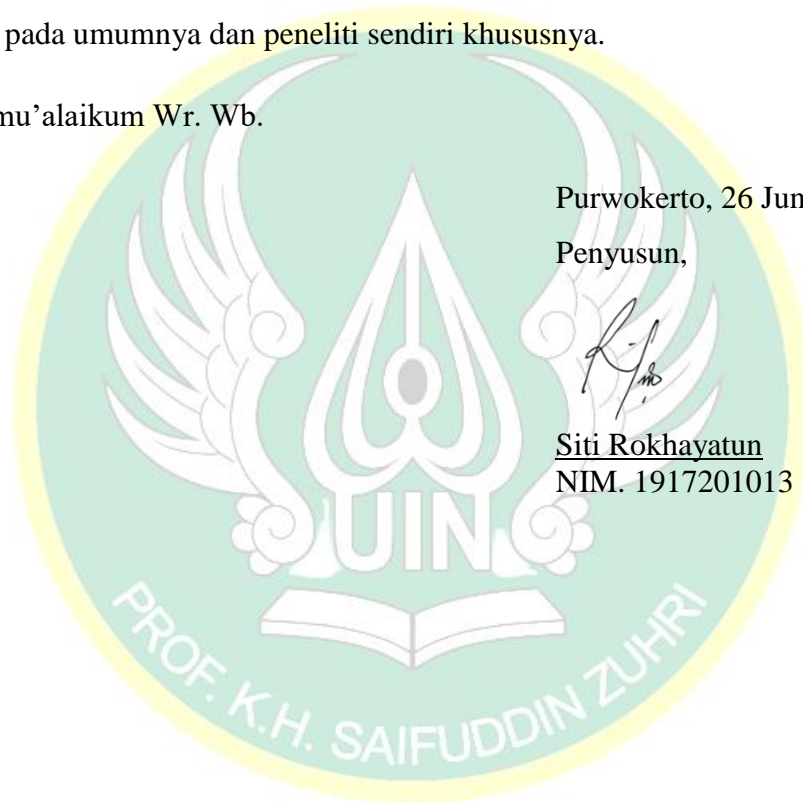
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 26 Juni 2023

Penyusun,



Siti Rokhayatun
NIM. 1917201013



DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
ABSTRAK	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA	vi
MOTTO	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
D. Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
A. Kajian Pustaka.....	11
B. Kajian Teori	15
C. Landasan Teologis	31
D. Hipotesis Penelitian.....	33
E. Kerangka Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian	36
C. Populasi dan Sampel Penelitian	36
D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	37
E. Pengumpulan Data	39
F. Sumber Data.....	41
G. Teknik Analisis Data.....	42

BAB IV_HASIL DAN PEMBAHASAN	46
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	46
B. Karakteristik Responden Penelitian	47
C. Hasil Analisis Data.....	51
D. Pembahasan.....	59
BAB V_PENUTUP.....	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan SH Terbit Halal Center UIN SAIZU Purwokerto ---	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu -----	11
Tabel 3.1 Indikator Penelitian-----	38
Tabel 3.2 Proporsi Skala Nilai -----	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Dilihat Dari Jenis Kelamin -----	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Dilihat Dari Umur-----	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Dilihat Dari Status Pernikahan-----	49
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Dilihat Dari Jenjang Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Dilihat Dari Pekerjaan-----	50
Tabel 4.6 <i>Result Outer Loading</i> -----	51
Tabel 4.7 <i>Result Average Variance Estracted (AVE)</i> -----	52
Tabel 4.8 <i>Result Fornell-Lacker Criterion</i> -----	52
Tabel 4.9 <i>Result Cross Loading</i> -----	53
Tabel 4.10 <i>Result Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)</i> -----	54
Tabel 4.11 <i>Result Contract Reliability and Validity</i> -----	54
Tabel 4.12 <i>Result Inner VIF Values</i> -----	56
Tabel 4.13 <i>Result R-Square</i> -----	56
Tabel 4.14 <i>Result Path Coefficient (Pengaruh Langsung)</i> -----	58
Tabel 4.15 <i>Result Spesific Indirect Effect (Intervening/Mediasi)</i> -----	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 <i>Top 5 Halal Food Consumer Markets</i> -----	1
Gambar 1.2 <i>Halal Food-GIE Indicator Ranking</i> -----	2
Gambar 1.3 Daftar 10 Provinsi Pendagtar SEHATI Terbanyak -----	3
Gambar 2.1 <i>Theory of Reasoned Action</i> -----	17
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir -----	35
Gambar 4.1 Model Struktural -----	55
Gambar 4.2 <i>Output Bootstrapping</i> -----	57



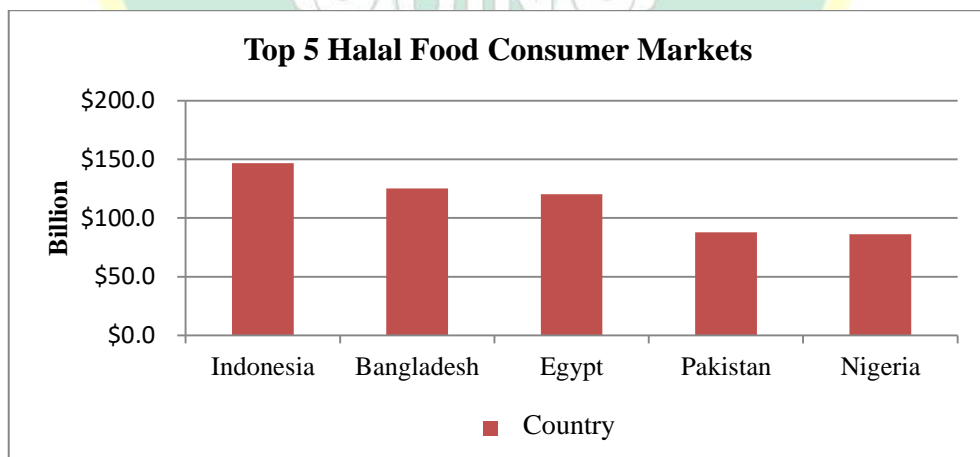
BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk muslim terbesar di dunia. Menurut laporan *The Royal Islamic Strategic Studies Centre* (RISSC) dalam (Rizaty, 2022) laman <https://dataindonesia.id> memperkirakan bahwa pada tahun 2022 jumlah populasi penduduk muslim di Indonesia sebanyak 237,56 juta jiwa setara dengan 86,7% dari jumlah populasi penduduk di dalam negeri. Sebagai negara muslim terbesar di dunia, Indonesia menjadi pasar halal potensial dan *challenging* terutama pada bidang *halal food*. Berdasarkan laporan *State of the Global Islamic Economy* (SGIE), Indonesia menempati pada posisi pertama dalam *Top 5 Halal Food Consumer Markets* dengan pasar konsumsi *halal food* sebesar 146.7 juta dollar. Lalu disusul oleh Bangladesh sebesar 125.1 juta dollar, Mesir sebesar 120.1 juta dollar, Pakistan sebesar 87.7 juta dollar, dan Nigeria sebesar 86.2 juta dollar seperti yang telah tergambarkan pada gambar dibawah ini.

Gambar 1.1 *Top 5 Halal Food Consumer Markets*

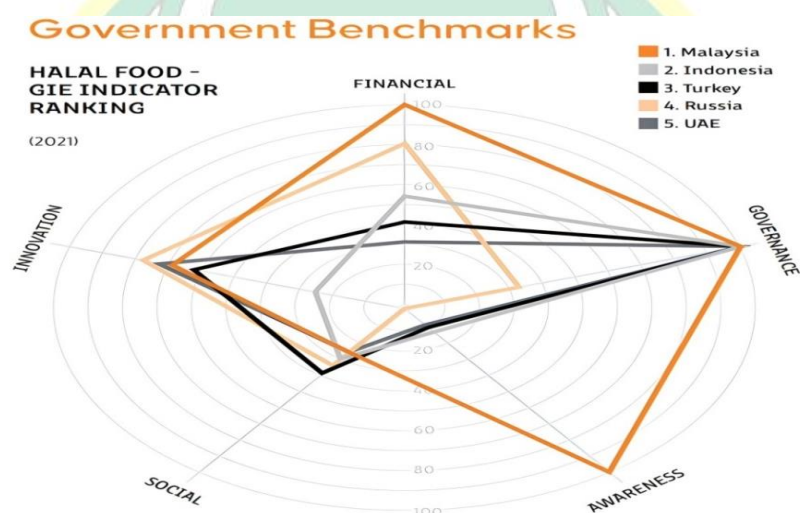


Sumber: *State of the Global Islamic Economy Report* (DinarStandard, 2022)

Besarnya pasar konsumsi *halal food* di Indonesia menjadi keuntungan tersendiri bagi pertumbuhan ekonomi negara. Untuk memenuhi pasar konsumsi tersebut, pemerintah perlu mengeluarkan kebijakan dalam

penjaminan produk halal. Kebijakan tersebut ialah dengan mengeluarkan sertifikat halal agar produk makanan dan minuman yang beredar di masyarakat sudah terlabelisasi halal. Sertifikat Halal (SH) merupakan keputusan Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH) tentang status halal suatu produk tertentu dilakukan sesuai dengan fatwa halal yang secara resmi diakui oleh Majelis Ulama Indonesia. Label halal ini yang menjadi simbol jaminan bahwa produk tersebut halal. Indonesia sendiri masih berada pada peringkat kedua pada bidang *halal food* berdasarkan GIE *Indicator Ranking* masih di bawah Malaysia seperti penjelasan gambar dibawah ini.

Gambar 1.2 Halal Food-GIE Indicator Ranking

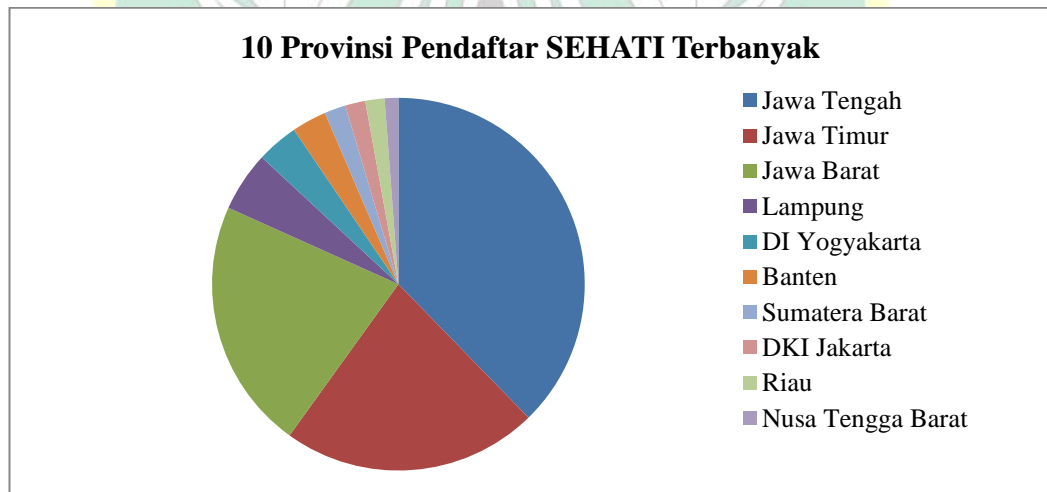


Sumber: *State of the Global Islamic Economy Report* (DinarStandard, 2022)

Berdasarkan data Sitem Informasi Halal pada Oktober 2022, dalam kurun waktu 2019-2022 adanya sebanyak 749.971 produk telah tersertifikasi halal. Muhammad Aqil selaku ketua BPJPH menuturkan bahwa rata-rata ada 250 ribu produk per tahun yang berhasil diberikan sertifikat halal. Jumlah tersebut telah meningkat dibandingkan jumlah sertifikasi halal sebelum dikelola oleh BPJPH. BPJPH berupaya untuk meningkatkan jumlah sertifikasi halal dan menggapai cita-cita Indonesia menjadi produsen produk halal nomor 1 di dunia pada 2024 (Khoeron, 2022).

Untuk menjamin kehalalan suatu produk, maka pemerintah mengeluarkan UU RI Nomor 33 tahun 2014 tentang Jaminan Produk Halal yang telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan membentuk Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH) yang bertugas mengeluarkan sertifikat halal berdasarkan fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI). BPJPH sebagai penyelenggara jaminan produk halal dalam menjalankan tugasnya membutuhkan peran dari Lembaga Pemeriksa Halal dan masyarakat. Untuk percepatan sertifikasi halal, BPJPH mengeluarkan program *self-declare* agar Pelaku Usaha Mikro dan Kecil dapat secara mandiri mengajukan permohonan sertifikasi halal produk usahanya. Program sertifikasi halal skema *self-declare* tersebut dinamakan SEHATI. Berdasarkan laporan BPPJH per 1 Maret 2023, Jawa Tengah merupakan provinsi pertama dengan jumlah pendaftar terbanyak seperti yang tertera pada gambar dibawah ini.

Gambar 1.3 Daftar 10 Provinsi Pendaftar SEHATI Terbanyak



Sumber: BPJPH, 2023

Dalam pengajuan sertifikasi halal *self-declare*, para Pelaku Usaha akan dibantu dan didampingi oleh pendamping Proses Produk Halal (PPH). Dalam Peraturan Menteri Agama RI Nomor 20 Tahun 2021 tentang Sertifikasi Halal bagi Pelaku Usaha Mikro dan Kecil menyebutkan bahwa pendampingan PPH adalah kegiatan mendampingi pelaku usaha mikro dan kecil dalam memenuhi persyaratan-persyaratan pernyataan kehalalan produk (pasal 1 ayat 12) yang

mana dilakukan oleh organisasi kemasyarakatan Islam atau lembaga keagamaan Islam yang berbadan hukum dan/atau perguruan tinggi (pasal 5 ayat 1). Para pendamping PPH dinaungi dan digerakkan oleh Lembaga Pendamping Proses Produk Halal. LP3H inilah yang memberikan dan menyalurkan informasi dari BPJPH kepada pendamping PPH atau sebaliknya serta menjadi perantara bagi keduanya.

Halal Center UIN SAIZU merupakan salah satu Lembaga Pendamping Proses Produk Halal (LP3H) di Purwokerto yang telah aktif melakukan pelatihan pendamping PPH sejak Maret 2022. Jumlah pendamping PPH yang dinaungi oleh Halal Center UIN SAIZU Purwokerto saat ini adalah 651 orang. Sebagai LP3H, Halal Center memiliki tugas untuk melakukan pendampingan sertifikasi halal bagi produk dari UMK terlebih pada skema *self-declare*. Halal Center memiliki peranan yang sangat penting dalam berjalannya proses sertifikasi halal jalur *self-declare*. Keberhasilan program ini bergantung pada kinerja yang dikerahkan oleh pendamping PPH dalam mengupayakan optimalisasi sertifikasi halal skema *self-declare* bagi Usaha Mikro dan Kecil.

Tabel 1.1 Perkembangan SH terbit Halal Center UIN SAIZU Prwokerto

Tahun	Jumlah Pendamping PPH	Jumlah SH Terbit
2022 (Maret-Desember)	297	817
2023 (Januari-Mei)	651	1099
Total		1916

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari tahun 2022 sampai Mei 2023 terdapat peningkatan jumlah Pendamping PPH disertai dengan peningkatan jumlah SH terbit. Diketahui bahwa pada bulan Maret-Desember 2022, Halal Center UIN SAIZU Purwokerto memiliki 297 Pendamping PPH dan 817 SH terbit. Dan pada Januari-Mei 2023, jumlah Pendamping PPH bertambah menjadi 651 orang dan SH yang terbit berjumlah 1099. Dalam kurun waktu 5 bulan jumlah SH terbit sudah melampaui hasil kinerja 10 bulan pada tahun

2022. Sehingga dapat dikatakan bahwa bertambahnya jumlah pendamping meningkatkan jumlah SH terbit.

Sertifikat halal dari hasil dampingan pendamping PPH naungan Halal Center UIN SAIZU Purwokerto berjumlah 1916 SH yang telah terbit. Hal ini menunjukkan bahwa pendamping PPH telah melakukan tugas dan perannya dengan baik. Bahkan beberapa pendamping berhasil membantu penerbitan puluhan bahkan ratusan sertifikat halal pelaku UMK, diantaranya ialah Mas Suroso, Pak Ilyas, Pak Turyono dan Mas Adam. Para pendamping telah memahami tugasnya dan secara mandiri mereka mencari pelaku UMK di sekitarnya untuk mensertifikasi halal produk usahanya. Terbitnya sertifikat halal menunjukkan daripada kinerja pendamping PPH tersebut. Walaupun demikian, masih banyak pendamping yang belum menjalankan tugasnya dan menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Seymour dalam (Priyono, 2010), kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Bernardin dan Russel mengartikan kinerja sebagai catatan hasil yang didapatkan dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam jangka waktu tertentu. Faktor-faktor yang berdampak terhadap kinerja menurut (Taryaman, 2016) dikelompokkan menjadi tiga variabel, yaitu: (1) Variabel individu yang terdiri dari kemampuan, keterampilan mental dan fisik. (2) Variabel organisasi diantaranya sumber daya, kepemimpinan, imbalan/kompensasi dan struktur. (3) Variabel psikologis antara lain persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Berdasarkan pernyataan diatas, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ialah kompensasi. Dimana kompensasi menjadi salah satu alasan kuat seseorang melakukan suatu pekerjaan tak terkecuali para pendamping PPH.

Kompensasi adalah sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa atas sumbangsih yang diberikannya kepada organisasi (Asmarini, et al., 2022). (Rivai, 2004) beropini bahwa pemberian kompensasi adalah hal penting dalam pelaksanaan fungsi *Human Resource Management* yang berkaitan dengan berbagai ragam pemberian penghargaan seseorang sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. (Mondy & Noe, 2005) mengelompokkan

kompensasi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial biasanya berupa uang atau yang bernilai uang, sedangkan kompensasi non finansial berupa hal yang didapatkan dari lingkungan atau pekerjaan itu sendiri.

Halal Center UIN SAIZU Purwokerto sebagai LP3H mengurus pengajuan *invoice* insentif Pendamping PPH ke BPJPH dan mendistribusikannya kepada Pendamping PPH atas sertifikat halal yang telah terbit. Berdasarkan Peraturan BPJPH Nomor 1 Tahun 2022 besaran insentif yang diberikan kepada pendamping PPH yaitu Rp. 150.000,- per SH terbit. Insentif ini hanya bisa didapatkan apabila pendamping telah berhasil membantu pelaku usaha mendapatkan sertifikat halal (terbit SH). Setiap pendamping mendapatkan total insentif berbeda-beda tergantung dari jumlah sertifikat halal yang terbit. Hal ini tentunya dapat menjadi kecemburuan sekaligus dorongan bagi pendamping untuk terus mencari pelaku usaha dan membantu dalam proses sertifikasi halal. Selain jumlah insentif yang berbeda, lamanya insentif tersebut didistribusikan juga sering dikeluhkan oleh para pendamping. Tentunya masalah tersebut dapat menyebabkan menurunnya semangat dan kinerja pendamping.

Selain insentif, pendamping juga mendapatkan kompensasi lain baik secara materil maupun psikologis dari Halal Center UIN SAIZU Purwokerto maupun pekerjaan itu sendiri. Pendamping PPH yang melakukan sertifikasi halal sering mendapatkan apresiasi yang tulus dari Halal Center. Rasa terimakasih dan rasa bangga seringkali terlontarkan dari Bu Dani selaku Kepala Halal Center UIN SAIZU Purwokerto. Pendamping juga merasa puas dan bangga ketika berhasil membantu pelaku UMK mendapatkan sertifikat halal. Hal ini sudah menjadi tanggungjawab yang dirasakan pendamping atas peran dan tugasnya dalam sertifikasi halal. Kompensasi yang diperoleh dan dirasakan oleh pendamping dapat meningkatkan kinerjanya.

Beberapa studi empiris menemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Maryani, et al., 2020). Adanya kompensasi yang baik akan membawa dampak yang positif bagi

organisasi (Leonu, et al., 2017). Namun (Sahla & Andriani, 2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. (Afrilliana, 2016) juga menemukan bahwa tidak ada pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap kinerja pendamping PKH di Provinsi Sumatera Utara.

Kompensasi sendiri memiliki hubungan yang erat dengan motivasi (Simamora, 2004). Kompensasi merupakan hal utama yang memberikan motivasi terbesar bagi seseorang dalam melaksanakan tugasnya (Asmarini, et al., 2022). (Wijaya, 2021) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi. Motivasi adalah proses yang menggambarkan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang untuk menggapai tujuannya. Hal ini juga termasuk *self efficacy* dan instrumen keyakinan, penetapan tujuan, *values*, dan motivasi internal (Waldman, 1994). Menurut (Samsudin, 2010), motivasi merupakan sesuatu dari luar yang bisa berdampak atau mendorong seseorang atau kelompok kerja untuk melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Halal Center UIN SAIZU hanya memiliki 57 pendamping yang aktif pada tahun 2022. Walaupun pada Maret 2023 jumlah pendamping aktif bertambah menjadi 405 orang, namun antusiasme pendamping PPH terbilang masih kecil. Akan tetapi masih ada pendamping PPH yang belum melakukan fasilitasi sertifikat halal. Dan dari jumlah pendamping PPH yang melakukan sertifikasi halal juga banyak yang tidak melanjutkannya lagi setelah melakukannya sekali. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penyimpangan dari komitmen awal pendamping PPH ketika pendaftaran dan pelatihan. Walaupun demikian, masih ada pendamping yang senantiasa melakukan tugasnya dan terus mendorong pelaku UMK untuk melakukan sertifikasi halal pada produknya.

Untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja pendamping, Halal Center UIN SAIZU Purwokerto memberikan arahan dan motivasi kepada pendamping untuk terus melanjutkan perjuangan memfasilitasi sertifikat halal pelaku UMK di wilayah sekitarnya. Bu Dani selaku ketua Halal Center juga memberikan apresiasi kepada pendamping PPH yang menjalankan tugasnya

dengan baik terlebih kepada pendamping yang telah banyak membantu terbitnya SH produk UMK dengan jumlah banyak. Tentunya upaya Halal Center harus diimbangi dengan motivasi pendamping untuk terus melakukan fasilitasi sertifikat halal dan menunjukkan kinerja yang bagus. Hal ini dikarenakan peran pendamping PPH sangat penting dalam program percepatan *self-declare* dan pencapaian cita-cita pemerintah untuk menerbitkan 10 juta sertifikat halal pada 2024.

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh (Hastuti, 2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendamping profesional desa pada Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa di Provinsi Riau. (Asmarini, et al., 2022) juga menyimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja dari pendamping PKH Lombok Timur. Tetapi terdapat perbedaan dalam penelitian (Adha, et al., 2019) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian yang telah dipaparkan dan masalah yang telah ditertuang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Halal Center UIN SAIZU Purwokerto dengan judul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pendamping PPH melalui Motivasi sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus pada Halal Center UIN SAIZU Purwokerto)”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pendamping PPH?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi Pendamping PPH?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pendamping PPH?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pendamping PPH melalui motivasi sebagai variabel *intervening*?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pendamping PPH
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi Pendamping PPH
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Pendamping PPH
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pendamping PPH melalui variabel motivasi sebagai variabel *intervening*.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penyusunan skripsi ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terkait *Human Resource Management* dalam suatu organisasi, instansi atau perusahaan sebagai upaya pemaksimalan dalam penggapaian *goals* organisasi.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi pihak Halal Center UIN SAIZU Purwokerto dan BPJPH, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk mengevaluasi kebijakan dan pelaksanaan terkait kinerja pendamping PPH yang dipengaruhi oleh kompensasi melalui motivasi.
- 2) Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kecakapan peneliti dalam menganalisis masalah yang ada di dunia nyata serta mengimplementasikan teori-teori yang didapatkan di bangku kuliah.
- 3) Bagi peneliti lain, penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi dan rujukan sumber mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel *intervening*.

D. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam mempelajari dan memahami karya tulis ilmiah ini, maka penulis menguraikan sistematika pembahasan yang akan dibagi ke dalam lima bab sebagai berikut:

- BAB I** : Merupakan bagian pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat dari penelitian yang dilakukan serta sistematika penelitian.
- BAB II** : Merupakan bagian kajian pustaka yang berisi penelitian terdahulu, kajian teori, landasan teologis dan hipotesis penelitian serta kerangka penelitian.
- BAB III** : Merupakan bagian metode penelitian dan analisis yang terdiri dari jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel dan indikator penelitian, teknik penelitian data, serta metode analisis data.
- BAB IV** : Merupakan bagian hasil dan pembahasan dari data yang diperoleh peneliti yang berisi tentang pembahasan dan analisis data dalam penelitian yang telah dilakukan.
- BAB V** : Merupakan bagian penutup yang berisi kesimpulan dan saran penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan pengkajian teori yang didapatkan dari sumber pustaka yang relevan dan mendukung penelitian ini. Penulisan penelitian ini berdasarkan pada penelitian terdahulu dan kajian teori guna untuk mencari informasi dalam suatu penelitian.

Kajian pustaka digunakan sebagai tolak ukur dan acuan dalam penyelesaian penelitian ini, penelitian terdahulu akan membantu penulis dalam pengambilan langkah-langkah yang sistematis dalam penelitiannya baik dari teori maupun konsep.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Sugiarti, 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet	<ul style="list-style-type: none">- Terdapat variabel X yaitu Kompensasi- Terdapat variabel Y yaitu Kinerja	<ul style="list-style-type: none">- Penelitian ini tidak menggunakan variabel X Lingkungan Kerja- Penelitian ini terdapat variabel <i>intervening</i>
2	Ratnasari; dkk, 2020. Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none">- Terdapat variabel X Kompensasi- Terdapat variabel Y Kinerja	<ul style="list-style-type: none">- Pada penelitian ini, Motivasi sebagai variabel <i>intervening</i>- Penelitian ini tidak ada

			variabel Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi
3	Siahaan & Bahri, 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	- Terdapat variabel Y yaitu Kinerja	- Pada penelitian terdahulu Motivasi dijadikan sebagai variabel X, sedangkan pada penelitian ini Motivasi dijadikan variabel <i>intervening</i>
4	Mudayana & Suryoko, 2016. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel industries Semarang)	- Terdapat variabel X yaitu Kompensasi - Terdapat variabel Y yaitu Kinerja - Terdapat variabel Z yaitu Motivasi	- Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel X Kompetensi dan Lingkungan Kerja. - Subjek penelitian ini adalah Pendamping PPH Halal Center UIN SAIZU

			Purwokerto
5	Leonu; dkk, 2017. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Paten melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat variabel X Kompensasi - Terdapat variabel Y Kinerja - Terdapat variabel Z Motivasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Penelitian ini tidak menggunakan variabel X Pelatihan
6	Hastuti, 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Profesional Desa dengan Motivasi sebagai <i>Intervening</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat variabel Y yaitu Kinerja - Terdapat variabel Z yaitu Motivasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Pada penelitian ini tidak terdapat variabel Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja - Subjek penelitian terdahulu adalah Pendamping Profesional Desa, sedangkan subjek penelitian adalah Pendamping PPH
7	Asmarini; dkk, 2022. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pendamping PKH Lombok Timur	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat variabel Y Kinerja - Terdapat variabel Z Motivasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel X yang diteliti pada penelitian terdahulu yaitu Kompensasi Finansial,

			<p>sedangkan pada penelitian ini yaitu</p> <p>Kompensasi</p> <p>- Subjek penelitian terdahulu adalah Pendamping PKH Lombok Timur,</p> <p>sedangkan pada penelitian ini subjeknya adalah Pendamping PPH</p>
--	--	--	--

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan disimpulkan bahwa perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah terletak pada variabel dan subjek yang diteliti. Dimana pada penelitian terdahulu terdapat variabel X lingkungan kerja, karakteristik individu, iklim organisasi, kompensasi, motivasi, penempatan pegawai, kompetensi, pelatihan, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kompensasi finansial. Sedangkan pada penelitian ini hanya terdapat satu variabel X yaitu kompensasi. Adapun variabel motivasi pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel *intervening*, yang mana pada beberapa penelitian terdahulu motivasi dijadikan sebagai variabel X. Perbedaan lainnya terletak pada subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan subjek Pendamping PPH Halal Center UIN SAIZU Purwokerto, sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan subjek yang berbeda seperti Pendamping PKH Lombok Timur, Pendamping Profesional Desa, karyawan PT. Sai Apparel Industries Semarang dan lain-lainnya seperti yang telah tercantumkan pada tabel diatas.

B. Kajian Teori

1. Pendamping Proses Produk Halal (PPH)

a. Pengertian Pendamping PPH

Pendamping Proses Produk Halal (PPH) ialah seseorang yang melakukan pendampingan dan membantu pelaku UMK dalam pengajuan sertifikat halal. Pendampingan PPH merupakan kegiatan mendampingi para Pelaku Usaha Mikro dan Kecil dalam memenuhi persyaratan-persyaratan pernyataan kehalalan produknya. Sehingga Pelaku Usaha tidak mengalami kesulitan ketika mengajukan sertifikasi halal secara mandiri atau *self-declare*.

Adapun syarat-syarat menjadi Pendamping PPH diantaranya:

- 1) Warga negara Indonesia,
- 2) Beragama Islam,
- 3) Memiliki pengetahuan yang luas dan memahami syariat mengenai kehalalan suatu produk, dan
- 4) Memiliki sertifikat pelatihan pendamping PPH.

b. Tugas dan Fungsi Pendamping PPH

Dalam Kepkaban Nomor 122 Tahun 2022 tentang Petunjuk Teknis Fasilitasi Sertifikat Halal Gratis bagi Pelaku Usaha Mikro dan Kecil menyebutkan bahwa tugas dan fungsi pendamping PPH yaitu:

- 1) Menjalankan kurasi data pelaku usaha sebelum diajukan permohonan sertifikasi halal
- 2) Menjalankan verifikasi dan validasi atas pernyataan kehalalan produk oleh pelaku usaha
- 3) Mengecek kesesuaian manual SJPH yang dibuat pelaku UMK
- 4) Membantu pelaku UMK dalam pemenuhan persyaratan legalitas dalam pengajuan sertifikasi halal apabila diperlukan oleh pelaku usaha, seperti NIB, PIRT dan/atau izin edar dan dokumen legalitas lainnya
- 5) Memberikan rekomendasi kepada BPJPH atas pernyataan kehalalan produk yang telah memenuhi standar kehalalan produk.

2. *Theory of Reasoned Action (TRA)*

a. Pengertian *Theory of Reasoned Action*

Theory of Reasoned Action atau teori tindakan beralasan pertama kali dicetuskan oleh Ajzen dan Fishbein pada tahun 1975. (Ajzen & Fishbein, 1980) beropini bahwa keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukannya adalah yang menentukan perilaku. Manusia bertindak secara sadar mempertimbangkan informasi yang ada dan dampak dari tindakan yang dilakukan. Menurut teori ini, niat atau minat (*intention*) menjadi faktor yang mempengaruhi terjadinya suatu perilaku. Ada dua faktor yang mempengaruhi niat, yaitu faktor pribadi dan faktor sosial yang mempengaruhi niat perilaku individu secara positif menyebabkan terjadinya suatu tindakan (Ramdhani, 2011).

b. Faktor yang Mempengaruhi *Theory of Reasoned Action*

(Mahyani, 2013) menyebutkan bahwa keinginan atau minat individu untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan tertentu dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

1) Sikap (*Attitude*)

Sikap diartikan sebagai perasaan positif atau negatif individu tentang keinginan untuk bertindak. Sikap berasal dari keyakinan untuk berperilaku (*behavior beliefs*), ialah sesuatu yang diyakini oleh seseorang tentang perilaku dari segi positif atau negatif (Hartono, 2007). Keyakinan diungkapkan dengan menghubungkan suatu tindakan yang diprediksi dengan adanya keuntungan atau kerugian yang mungkin diperoleh jika melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan tersebut. Keyakinan menguatkan sikap terhadap perilaku berdasarkan evaluasi dari informasi yang tersedia bahwa tindakan tersebut menguntungkan bagi dirinya.

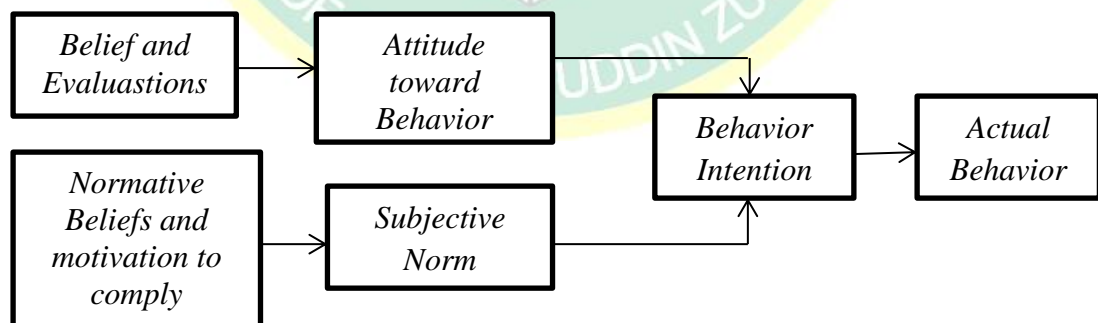
Dalam penelitian ini sikap dikaitkan dengan motivasi dan kompensasi dikarenakan jika pendamping PPH mendapatkan kompensasi dari kinerjanya, maka akan mendorong secara positif

untuk melakukan tugasnya dengan baik. Kompensasi merupakan bentuk keuntungan yang didapatkan bagi pendamping PPH atas tindakannya untuk melakukan tugas yang diembannya.

2) Norma Subjektif (*Subjective Norm*)

Norma subjektif adalah pandangan atau preferensi seseorang terhadap hal-hal yang dipercaya orang lain yang berpengaruh terhadap minat individu dalam melakukan atau tidak melakukan tindakan tertentu yang sedang dipertimbangkan (Hartono, 2007). Keadaan dimana seseorang mengikuti pandangan orang lain yang berpengaruh pada hidupnya atau tidak disebut dengan *motivation to comply*. Norma subjektif berhubungan dengan pandangan individu terhadap tekanan sosial yakni hal-hal yang dipercaya orang lain yang mempengaruhi keinginan untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan. Tekanan tersebut dapat bersumber dari lingkungan sekitar baik keluarga, rekan kerja, atau organisasi.

Dalam penelitian ini, sikap subjektif berkaitan dengan motivasi yang timbul dari persepsi pendamping PPH atas tekanan atau dorongan yang dirasakannya. Motivasi mempengaruhi individu secara positif untuk melakukan suatu tindakan yang menunjukkan kinerjanya.



Gambar 2.1 *Theory of Reasoned Action*

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya disebut kinerja (Isa, et al., 2015). Kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur (Priyono, 2010). Kinerja berasal dari kata “*performance*” yang memiliki arti hasil atau prestasi kerja (Wibowo, 2007). Namun, penting untuk diingat bahwa kinerja tidak hanya hasil atau prestasi kerja, proses pekerjaan juga termasuk dalam kinerja. Kinerja diartikan sebagai upaya dalam menggapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika, serta wewenang dan tanggung jawab individu baik secara kualitatif maupun kuantitatif (Silaen & dkk, 2021).

Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis operasional organisasi (Moehariono, 2012). Kinerja adalah prestasi kerja yang dihasilkan dari implementasi rencana kerja oleh pimpinan dan karyawan institusi, baik pemerintah maupun perusahaan (Abdullah, 2014). Kinerja adalah tingkat kemampuan seorang karyawan dalam melakukan tugas tertentu. Kinerja menunjukkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas (Sinambela, 2017).

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mathis & Jackson mengemukakan bahwa *individual performance* dipengaruhi oleh 3 variabel, yaitu:

- 1) *Individual Ability* terdiri atas talenta, minat, dan faktor personal,
- 2) *Effort expended* terdiri dari motivasi, etos kerja, kehadiran, dan desain pekerjaan,
- 3) *Organization support* terdiri dari *training and development* (pelatihan dan pengembangan), *equipment and technology*

(peralatan dan teknologi), *performance standards* (standar kinerja), *management and CO-workers* (manajemen dan rekan kerja).

Sedangkan menurut (Taryaman, 2016) faktor-faktor yang berdampak pada kinerja dikelompokkan menjadi tiga variabel, yaitu:

- 1) Variabel individu diantaranya kemampuan, keterampilan mental dan fisik,
- 2) Variabel organisasi diantaranya sumber daya, kepemimpinan, imbalan/kompensasi dan struktur,
- 3) Variabel psikologis terdapat persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

c. Indikator-Indikator Kinerja

(Robbins, 2010) mengemukakan bahwa indikator kinerja diantaranya adalah:

- 1) *Quality* (Kualitas)
- 2) *Quantity* (Kuantitas)
- 3) *Punctuality* (Ketepatan Waktu)
- 4) *Effectiveness* (Efektivitas)
- 5) *Independence* (Kemandirian)

Indikator tersebut tidak jauh berbeda dengan indikator kinerja yang disebutkan oleh (Mangkunegara, 2017), yaitu:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Pelaksanaan tugas
- 4) Tanggungjawab

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010) indikator kinerja diantaranya:

- 1) Tingkat kerapian pekerjaan, yaitu mampu melakukan pekerjaan dengan rapi. Hal ini akan memberikan pengaruh baik bagi karyawan yang menyelesaikannya.

- 2) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan dan akan menambah nilai lebih kepada karyawan tersebut.
- 3) Kualitas pekerjaan, yaitu mampu bertanggungjawab atas pekerjaannya dengan kualitas yang baik.
- 4) Kuantitas pekerjaan, yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.
- 5) Pengetahuan kerja, yaitu mampu menganalisa dan mengetahui pekerjaan yang diberikan dengan baik.

d. Penilaian Kinerja

Menurut (Bangun, 2012) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk menilai seberapa baik karyawan melaksanakan pekerjaan mereka. Penilaian kinerja menurut (Dharma, 2010) adalah sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara periodik yang ditentukan oleh organisasi. Sedangkan menurut (Wibowo, 2007) penilaian kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi tim atau individu.

Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai dengan standar pekerjaan. Banyak hal yang dapat dijadikan sebagai ukuran kinerja. Namun jika dilihat dari klasifikasi ukuran kinerja (Abdullah, 2014) mengelompokkannya sebagai berikut:

- 1) Produktivitas
- 2) Kualitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) *Cycle time*
- 5) Pemanfaatan sumberdaya
- 6) Biaya

Faktor penting dalam penilaian kinerja karyawan menurut (Prawirosentono, 2008) dapat dilihat dari: (a) Kuantitas, (b) Kualitas,

(c) Pengetahuan tentang pekerjaan, (d) Perencanaan kegiatan, (e) Otoritas wewenang, (f) Disiplin, dan (g) Inisiatif.

e. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Mangkuprawira, 2002), penilaian kinerja bertujuan sebagai:

- 1) Perbaikan prestasi kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia untuk membenahi kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. Evaluasi kinerja dapat membantu pengambilan keputusan untuk menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Keputusan-keputusan penempatan. Promosi, transfer, dan demosi didasarkan pada kinerja di masa lalu. Promosi merupakan bentuk penghargaan kinerja masa lalu.
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Kinerja yang buruk menunjukkan bahwa latihan dan pengembangan potensi dibutuhkan untuk memperbaiki prestasi kerja.
- 5) Ketidakkuratan informasi. Potensi terjadinya kinerja yang buruk menunjukkan bahwa ada kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia atau komponen sistem informasi manajemen.
- 6) Kesalahan dalam *job design*. Penilaian kinerja membantu menemukan kesalahan dalam desain pekerjaan. Kinerja yang buruk adalah sinyal dari kesalahan tersebut.
- 7) Tantangan-tantangan eksternal. Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja seperti kesehatan, keluarga, kondisi finansial atau masalah pribadi lainnya. Dengan adanya penilaian kinerja, departemen personalia dapat menawarkan bantuan.

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diperoleh seseorang sebagai balas jasa atas sumbangsih yang diberikannya kepada organisasi (Asmarini, et al., 2022). Kompensasi menjadi balas jasa atas tenaga dan pikirannya kepada organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Silaen & dkk, 2021). Menurut Hasibuan dalam (Isa, et al., 2015) kompensasi didefinisikan sebagai setiap penghasilan yang dibuat dalam uang serta barang jangka panjang atau jangka pendek yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi untuk pekerjaan yang dilakukan atas nama organisasi.

Andrew F. Sikula menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua yang dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen dan remunerasi merupakan suatu hadiah, pembayaran, atau balas jasa untuk jasa yang telah diberikan (Sofyandi, 2013). Kompensasi menjadi salah satu upaya manajemen sumber daya untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kinerja para karyawan.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa atas sumbangsih karyawan kepada organisasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan sifatnya menurut (Triyono, 2012) dikategorikan sebagai berikut:

1) Kompensasi finansial

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau yang bernilai uang yang dibayarkan organisasi atau perusahaan. Kompensasi ini dapat berupa gaji, upah, isentif, dan bonus.

2) Kompensasi non finansial

Menurut Priyatono dalam (Wijayanti, 2022) kompensasi non finansial adalah kompensasi yang didapatkan dari pekerjaan atau lingkungan baik secara fisik maupun psikologis. Beberapa

kompensasi non finansial dilihat dari aspek pekerjaan antara lain promosi jabatan, apresiasi dari pimpinan, penghargaan serta rasa aman pada suatu jabatan. Sedangkan dari aspek lingkungan antara lain persahabatan, kenyamanan, pujian serta lingkungan yang kondusif. Penghargaan sebagai indikator kompensasi non finansial dibedakan menjadi dua yaitu ekstrinsik (apresiasi dan promosi) dan instrinsik (rasa tanggungjawab, tantangan, dan umpan balik dari pekerjaan).

c. Tujuan-Tujuan Kompensasi

Dalam manajemen sumber daya manusia, kompensasi tidak dibatasi pada pemberian imbalan dan insentif, hal ini juga berkaitan dengan imbalan non finansial yang memuaskan psikologis karyawan akan varietas dan tantangan pekerjaan, prestasi, pengakuan, tanggungjawab dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Dalam bukunya (Sofyandi, 2013) dijelaskan bahwa diadakannya pemberian kompensasi bertujuan untuk:

- 1) Menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Dengan terjalinnya kerja sama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus diemban masing-masing.
- 2) Memberikan kepuasan kepada karyawan. Melalui kepuasan yang dirasakan karyawan akan memberikan prestasinya yang terbaik.
- 3) Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja agar bersemangat dalam bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.
- 4) Untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Setiap perusahaan atau organisasi mengalami tantangan dalam menentukan kebijakan kompensasi untuk karyawannya. Menurut (Notoatmodjo, 2009) dalam pemberian kompensasi karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1) Produktivitas

Setiap perusahaan pastilah menginginkan mendapatkan keuntungan baik material maupun non material. Untuk itu produktivitas karyawan dalam kontribusinya terhadap perolehan keuntungan menjadi pertimbangan perusahaan. Jika produktivitas karyawannya baik, maka kompensasi yang diterima relatif lebih besar. Namun jika produktivitas karyawannya kurang, kompensasi yang diterima pun relatif kecil.

2) Kemampuan untuk Membayar

Pemberian kompensasi bergantung pada kemampuan perusahaan untuk membayar karyawannya. Jika organisasi mampu membayar dengan baik, maka kompensasi akan relatif besar. Begitupun jika organisasi kurang mampu membayar, maka kompensasi relatif kecil.

3) Kesediaan untuk Membayar

Selain kemampuan membayar, kesediaan untuk membayar juga akan berpengaruh terhadap kebijakan perusahaan dalam pemberian kompensasi kepada karyawannya. Jika kesediaan organisasi untuk membayar semakin baik, maka kompensasi akan semakin besar begitupun sebaliknya.

4) Permintaan Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja di pasar permintaan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Jika jumlah tenaga kerja di pasaran lebih banyak dibandingkan dengan pekerjaan, maka kompensasi akan relatif lebih kecil. Begitupun sebaliknya, jika jumlah pekerjaan lebih banyak dari jumlah tenaga kerja, maka kompensasi akan semakin besar.

5) Organisasi Karyawan

Adanya organisasi karyawan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan atau serikat buruh yang memiliki pengaruh kuat, tingkat kompensasi akan semakin

besar. Namun apabila serikat buruhnya kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi lebih kecil.

6) Perundang-Undangan

Sistem pemerintahan yang semakin baik akan makin baik pula perundang-undangan tak terkecuali di bidang ketenagakerjaan. Pemerintah akan menetapkan besarnya upah minimum regional melalui peraturan perundang-undangan. Peraturan tersebut sangat dibutuhkan agar pengusaha atau organisasi tidak sewenang-wenang dalam menetapkan besarnya kompensasi karyawannya.

e. Indikator-Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi menurut (Simamora, 2014) adalah sebagai berikut:

1) Upah/gaji

Upah adalah imbalan finansial yang langsung diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang diproduksi atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Upah merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada pekerja yang besarnya telah disepakati oleh kedua belah pihak (Kadarisman, 2016).

2) Insentif

Menurut (Simamora, 2014) insentif merupakan kompensasi yang pembayarannya dikaitkan dengan produktivitas. Setiap pekerja mendapatkan pembayaran insentif sesuai dengan tingkat produktivitas dari pekerja tersebut, sehingga setiap orang mendapatkannya dengan jumlah yang berbeda-beda.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan bentuk upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pekerjanya akan rasa aman sebagai bentuk pelayanan serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada pekerja (Kadarisman, 2016).

4) Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana yang memudahkan dan menunjang pekerjaan seperti laptop, mesin, atau alat transportasi.

(Priyatono, 2019) mengemukakan penghargaan sebagai indikator kompensasi non finansial yang dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

- 1) Penghargaan ekstrinsik merupakan penghargaan yang bersifat eksternal mencakup penghargaan finansial dan impersonal seperti apresiasi dan promosi.
- 2) Penghargaan intrinsik merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri seperti rasa tanggungjawab, tantangan, dan *feedback* dari pekerjaan itu sendiri.

5. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sesuatu dari luar yang bisa berdampak atau mendorong seseorang atau kelompok untuk melakukan pekerjaan yang ditetapkan (Samsudin, 2010). Menurut Greenberg dan A. Baron dalam (Afrilliana, 2016) berpendapat bahwa motivasi merupakan proses yang membangunkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia untuk terus berjalan pada tujuan yang ingin dicapai. Robbins dalam (Adha, et al., 2019) mengartikan motivasi sebagai proses yang menggambarkan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk menggapai tujuannya. Motivasi menjadi faktor pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu.

Terbentuknya motivasi berasal dari sikap individu menghadapi keadaan pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi merupakan kondisi dimana kondisi tersebut dapat menggerakkan seseorang agar terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2010). Sikap mental yang positif dan siap sedia secara psikofisik akan memahami situasi dan kondisi serta berjuang untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Prinsip-Prinsip dalam Motivasi

Beberapa prinsip yang dapat membantu memotivasi karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Prinsip partisipasi, yang mengatakan bahwa karyawan harus diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam penentuan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi.
- 2) Prinsip komunikasi, yang mengatakan bahwa pimpinan harus mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dan memberikan informasi yang jelas tentang bagaimana mencapainya.
- 3) Prinsip mengakui andil bawahan, berarti bahwa karyawan diakui oleh pimpinan karena mereka telah bekerja untuk mencapai tujuan. Pengakuan ini akan mendorong karyawan untuk terus berprestasi.
- 4) Prinsip pendelegasian wewenang, mengatakan bahwa pimpinan memberikan wewenang kepada karyawan untuk mengambil keputusan tentang apa yang harus mereka lakukan.
- 5) Prinsip memberikan perhatian, berarti bahwa pimpinan memperhatikan keinginan karyawan agar mereka termotivasi untuk bekerja sesuai harapan pimpinan.

c. Metode-Metode Motivasi

(Firsani, 2015) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa terdapat dua metode motivasi, yaitu:

1) Motivasi langsung

Direct motivation (motivasi langsung) merupakan motivasi materiil dan non materiil yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Sehingga bersifat khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan sebagainya.

2) Motivasi tidak langsung

Indirect motivation (motivasi tidak langsung) merupakan motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang

mendukung dan menunjang gairah atau kelancaran kerja sehingga karyawan betah dan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Misalnya mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung sangat berpengaruh dalam merangsang semangat karyawan untuk bekerja sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. Jenis-Jenis Motivasi

(Ranusandoyo & Husnan, 1997) membedakan motivasi menjadi dua jenis, yaitu:

- 1) Motivasi positif, yaitu mendorong orang lain untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan memberikan kesempatan untuk mendapatkan hadiah.
- 2) Motivasi negatif, yaitu mendorong orang lain untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan menggunakan kekuatan atau kekhawatiran.

Sedangkan jenis-jenis motivasi menurut (Nawawi, 2001) adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi intrinsik, merupakan dorongan untuk bekerja yang berasal dari dalam diri individual yaitu kesadaran akan pentingnya atau manfaat pekerjaan yang mereka lakukan. Bisa dikatakan bahwa motivasi ini berasal dari pekerjaan itu sendiri baik karena mampu memenuhi kebutuhan, menyenangkan, mencapai tujuan, dan memberikan harapan yang baik untuk masa depan.
- 2) Motivasi ekstrinsik, yaitu dorongan untuk bekerja yang berasal dari luar diri karyawan sendiri. Dorongan ini berasal dari keadaan yang mengharuskan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Contohnya karena gaji yang tinggi, jabatan yang terhormat, atau kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan sebagainya.

e. Tujuan-Tujuan Motivasi

Kadarisman dalam (Siahaan & Bahri, 2019) menyebutkan bahwa hakikat tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk:

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai harapan organisasi,
- 2) Menambah gairah dan semangat kerja,
- 3) Menambah disiplin kerja,
- 4) Menambah prestasi kerja,
- 5) Menambah rasa tanggung jawab,
- 6) Menambah produktivitas dan efisiensi, serta
- 7) Memupuk loyalitas karyawan terhadap organisasi.

f. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Ada sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang. (Silaen & dkk, 2021) menjelaskan dalam bukunya bahwa faktor-faktor tersebut dibedakan menjadi dua, diantaranya:

1) Faktor Eskternal

Faktor enternal yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja sebagai berikut:

a) Lingkungan kerja yang menyenangkan

Sarana dan prasarana kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

b) Kompensasi yang memadai

Faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja adalah kompensasi yang memadai. Perusahaan dapat menggunakan kompensasi yang memadai sebagai motivasi yang sangat kuat untuk mendorong karyawannya untuk berprestasi.

c) Supervisi yang baik

Supervisi berfungsi untuk memberikan arahan dan bimbingan kerja agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan tidak melakukan kesalahan.

d) Adanya penghargaan atas prestasi

Penghargaan atas prestasi dan jaminan karir seringkali membuat karyawan mau bekerja keras bahkan mengabdikan dirinya kepada perusahaan.

e) Status dan tanggung jawab

Seseorang yang bekerja di suatu perusahaan ingin memiliki status dan kedudukan tertentu. Memiliki status tertentu membuat seseorang bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

f) Peraturan yang berlaku

Sistem dan prosedur kerja pada suatu perusahaan atau organisasi sudah ditetapkan dan harus dipatuhi oleh semua karyawan.

2) Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja diantaranya:

- a) Kemauan untuk hidup
- b) Kemauan untuk memiliki
- c) Kemauan untuk mendapatkan penghargaan
- d) Kemauan untuk berkuasa

g. Indikator-Indikator Motivasi

(Wibowo, 2015) menyebutkan dalam bukunya bahwa indikator motivasi yaitu sebagai berikut:

- 1) *Engagement* (Perjanjian)
- 2) *Commitmen* (Komitmen)
- 3) *Satisfaction* (Kepuasan)
- 4) *Turnover* (Pergantian/Perputaran Karyawan)

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2010) indikator-indikator motivasi diantaranya adalah:

- 1) Kebutuhan fisik, yaitu kebutuhan akan fasilitas yang menunjang seperti fasilitas yang memudahkan penyelesaian pekerjaan di kantor.
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan rasa aman baik fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan, dan kebebasan dari hal yang mengancam.
- 3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan yang berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat dan dipenuhi secara bersama-sama seperti interaksi yang baik antar sesama.
- 4) Kebutuhan atas penghargaan, yaitu kebutuhan penghargaan atas apa yang telah dicapai seperti status, kemuliaan, perhatian, dan reputasi.
- 5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, yaitu kebutuhan dorongan untuk mencapai tujuan yang diinginkan atau ditetapkan oleh organisasi seperti motivasi dari pimpinan.

C. Landasan Teologis

Di dalam Islam, manusia dituntut untuk terus berpikir agar dapat memakmurkan bumi sesuai dengan ketetapan-ketetapan Allah SWT agar memberikan *maslahah* sebagai bagian yang terintegrasi dari salah satu konsep Islam yaitu *rahmatan lil 'alamiin*. Allah SWT memberikan perintah kepada manusia untuk bekerja sebagai salah satu bentuk nyata manusia dalam rangka memakmurkan bumi, sebagaimana dalam Al-Qur'an Surat Al-Qashash ayat 7 yang berbunyi:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي

الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah

berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.”

Pada ayat tersebut, Islam mengajarkan umatnya bahwa mereka harus berusaha keras untuk mendapatkan rezeki untuk memenuhi kebutuhan duniawi mereka seperti kebutuhan sehari-hari, tetapi tetap mengikuti perintah Allah SWT untuk mendapatkan kebahagiaan di akhirat. Dalam Islam, orang diwajibkan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka tetapi juga untuk mencapai keridhoan Allah SWT.

Islam menjadikan kerja sebagai tuntutan amal perbuatan yang menghapus sistem yang membedakan orang berdasarkan derajat, seperti yang disebutkan dalam Qur'an Surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْعَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa umat Islam harus melakukan amal dan bekerja dengan ikhlas dan bersungguh-sungguh. Amal yang dilakukan tidak boleh bertujuan untuk pamer atau *riya'*. Apa yang dikerjakannya harus ikhlas dan karena Allah SWT semata. Dan apa yang manusia akan mendapatkan balasan atas pekerjaan yang dilakukannya baik balasan yang terlihat maupun yang tidak terlihat.

(Anugrahadi & Prasetyo, 2019) memberikan penjelasan bahwa dalam pandangan Islam, kinerja didefinisikan sebagai hasil dari upaya yang bersungguh-sungguh dengan mengerahkan semua kekuatan, pikiran, dan dzikir untuk mengaktualisasikan diri sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukkan dunia dan bergabung dengan masyarakat yang baik. Sebagai karyawan muslim, untuk menghasilkan kinerja diperlukan kesungguhan dan

fokus pada pencapaian dunia dan akhirat. Hal tersebut dapat dilihat dari semangat bekerja dan sikap patuh dan taat kepada Allah SWT. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surat An Najm ayat 39-41:

﴿ ٣٩ ﴾ وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿ ٤٠ ﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأُولَىٰ ﴿ ٤١ ﴾

Artinya: "Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya), kemudian akan diberi balasan yang paling sempurna"

Di dalam ayat tersebut, diterangkan bahwasanya Allah SWT akan membalas setiap amal yang dikerjakan manusia. Salah satunya yaitu seseorang yang berikhtiar akan memperoleh balasan setimpal yang sesuai dengan apa yang ia kerjakan. Begitupun seseorang yang bekerja pasti akan mendapatkan balasan atau imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban terhadap permasalahan penelitian yang merupakan kesimpulan sementara yang membutuhkan pembuktian berdasarkan analisis data empiris (Abubakar, 2021). Dari permasalahan pokok dan teori yang sudah tertuang pada bagian sebelumnya, peneliti memutuskan untuk menguji hipotesis-hipotesis berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Rivai dalam (Mudayana & Suryoko, 2016) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi merupakan hal vital dalam pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia. (Wijaya, 2021) membuktikan dalam penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Dalam hasil penelitiannya (Maryani, et al., 2020) juga mengemukakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan pernyataan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

Menurut (Priyanto, 2016), kompensasi menjadi motivasi bagi pekerja dalam melaksanakan tugasnya dengan maksimal. (Mudayana & Suryoko, 2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi. (Asmarini, et al., 2022) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa kompensasi finansial berdampak positif terhadap motivasi. Berdasarkan pernyataan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dalam penelitian (Ratnasari, et al., 2020) membuktikan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Maryani, et al., 2020) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan pernyataan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

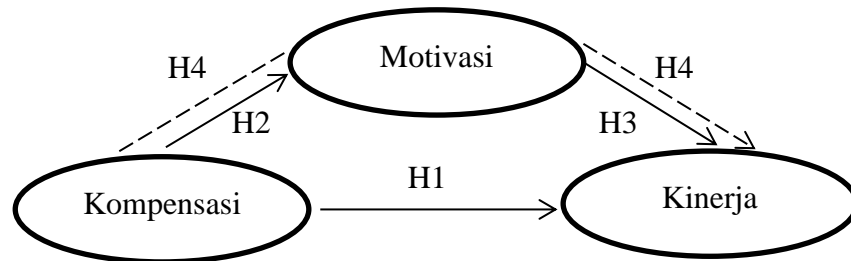
4. Motivasi memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

(Mudayana & Suryoko, 2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (Wijaya, 2021) mengatakan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. (Asmarini, et al., 2022) menyebutkan bahwa motivasi kerja berperan secara positif memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pendamping PKH Dinas Sosial Lombok Timur. Kompensasi akan meningkatkan motivasi dan hal tersebut akan mempengaruhi juga terhadap kinerja pendamping. Berdasarkan pernyataan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis keempat sebagai berikut:

H4: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel *intervening*

E. Kerangka Penelitian

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian, penulis menggambarkan kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Berpikir

- : Pengaruh parsial
 - - - - : Pengaruh *intervening*



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini mengaplikasikan jenis pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metodologi penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme yang mengklaim bahwa realitas fenomena yang diteliti bisa diamati, terukur, diklasifikasikan, bersifat kausal, bebas nilai, dan relatif tetap. Pendekatan ini dipakai untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu guna untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2019).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Halal Center UIN SAIZU Purwokerto yang beralamatkan Jl. A. Yani No.40A, Karanganjing, Purwanegara, Kecamatan Purwokerto Utara, Kabupaten banyumas. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada Januari - Juni 2023.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti (Syahrums & Salim, 2014). Populasi dalam penelitian ini yaitu Pendamping Proses Produk Halal (PPH) Halal Center UIN SAIZU Purwokerto yang berjumlah 651 orang.

2. Sampel

Sampel yaitu bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian (Syahrums & Salim, 2014). Pada penelitian ini menggunakan penarikan sampel *Nonprobability Sampling* dengan teknik *sampling* yang tidak memberikan setiap peserta dalam populasi kesempatan untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2019). Adapun teknik penarikan sampel yang dipakai pada penelitian ini yaitu *Purposive Sampling*, dimana sampel memiliki

standar tertentu yang diaplikasikan berdasarkan tujuan penelitian (Syahrum & Salim, 2014). Adapun kriteria yang diterapkan yaitu:

- a. Pendamping PPH yang sudah pernah melakukan sertifikasi halal, dan
- b. Pendamping PPH yang sedang melakukan sertifikasi halal.

Perhitungan sampel yang akan dipakai pada penelitian ini menggunakan rumus *Slovin*:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{651}{1+651(0,1)^2}$$

$$= \frac{651}{1+6,51} = 86,684$$

Keterangan:

- n : Jumlah sampel
 N : Jumlah populasi
 e : Tingkat kesalahan/*error* (10%)

Jadi, jumlah sampel yang diambil dari populasi dibulatkan menjadi 100 orang dari keseluruhan Pendamping PPH Halal Center UIN SAIZU Purwokerto. Pembulatan tersebut dilakukan dengan pertimbangan pengembalian kuesioner yang cepat, sehingga dibulatkan lebih ke atas dari angka pembulatan yang lebih dekat dengan angka seharusnya. Alasan lain sampel dibulatkan ke 100 orang karena jika salah satu kuesioner terdapat data yang kurang valid maka bisa menggunakan isian kuesioner yang lebih tersebut. Jumlah responden sebanyak 100 orang tersebut dianggap sudah representatif karena lebih besar dari batas minimal sampel.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel merupakan suatu atribut atau sifat orang atau objek yang memiliki ragam yang ditentukan oleh peneliti guna diamati dan ditarik kesimpulan dari variabel itu (Abubakar, 2021). Dalam penelitian ini

terdapat tiga variabel yang akan diteliti sebagai dasar penyusunan penelitian yaitu sebagai berikut:

a. Variabel Independen atau Laten Eksogen (X)

Variabel independen merupakan variabel yang memberikan pengaruh atau alasan suatu perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel X yaitu Kompensasi.

b. Variabel Dependen atau Laten Endogen (Y)

Variabel dependen atau terikat adalah variabel yang menerima pengaruh atau akibat karena adanya variabel independen (Sugiyono, 2018). Variabel Y dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pendamping PPH.

c. Variabel *Intervening*

Variabel *intervening* merupakan variabel yang secara teori berdampak pada hubungan antara variabel X dengan variabel Y menjadi suatu hubungan yang tidak langsung serta tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2019). Variabel *intervening* (Z) dalam penelitian ini yaitu Motivasi.

2. Indikator Penelitian

Tabel 3.1 Indikator Penelitian

Variabel	Pengertian	Indikator
Kompensasi (X)	Sesuatu yang didapatkan oleh pekerja sebagai balas jasa atas sumbangsih yang diberikannya kepada organisasi (Asmarini, et al., 2022)	<ul style="list-style-type: none"> - Insentif - Fasilitas (Leonu, et al., 2017) - Apresiasi - Rasa tanggungjawab (Wijayanti, 2022)
Motivasi (Z)	Sesuatu dari luar yang bisa berdampak atau mendorong seseorang	<ul style="list-style-type: none"> - Komitmen - Kepuasan (Siahaan & Bahri, 2019)

	atau kelompok kerja untuk melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. (Samsudin, 2010)	<ul style="list-style-type: none"> - Kebutuhan Sosial - Kebutuhan Penghargaan - Kebutuhan dorongan mencapai tujuan (Adha, et al., 2019)
Kinerja (Y)	Tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. (Priyono, 2010)	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Pengetahuan kerja - Kemandirian - Pelaksanaan Tugas (Adha, et al., 2019) (Siahaan & Bahri, 2019)

E. Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak untuk saling memberikan informasi dan pendapat melalui tanya jawab dengan maksud tertentu (Abubakar, 2021). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada Pendamping PPH Halal Center UIN Saizu Purwokerto yaitu Yuli Hana dan Risqi Utami. Dari wawancara tersebut, peneliti memperoleh informasi bahwa Pendamping PPH merasa bahwa kompensasi apresiasi dari Halal Center sangat dirasakan dibandingkan dengan kompensasi insentif yang jumlahnya mungkin tidak seberapa. Disamping itu, mereka merasa bahwa perlu adanya program kompensasi yang dapat lebih menarik dan memotivasi Pendamping PPH untuk giat melakukan pendampingan sertifikasi halal dengan kuantitas yang lebih banyak dari sebelumnya.

2. Penyebaran Angket atau Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu bentuk susunan pertanyaan yang telah disusun oleh peneliti untuk diajukan kepada responden. Isi daftar pertanyaan tersebut berupa pertanyaan-pertanyaan yang jawabannya diperlukan guna memecahkan permasalahan penelitian (Abubakar, 2021). Dalam penelitian ini, peneliti akan menyebarkan angket atau kuisisioner kepada Pendamping PPH secara *online*. Ada 100 responden yang mengisi kuesioner yang dibagikan oleh peneliti. Jawaban-jawaban tersebut kemudian ditabulasikan dan dianalisis untuk menguji apakah hipotesis yang telah peneliti rumuskan dapat diterima atau tidak.

Angket atau kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan lima kategori pilihan yang mana pilihan tengah berupa label netral.

Tabel 3.2 Proporsi Skala Nilai

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan terhadap fakta-fakta yang diperlukan oleh peneliti. Dengan melakukan observasi di lapangan, peneliti dapat lebih memahami konteks data dalam seluruh situasi sosial (Abubakar, 2021). Dari observasi yang dilakukan, peneliti menjadi lebih memahami cara kerja Pendamping PPH dalam pendampingan sertifikasi halal pada Pelaku Usaha Mikro dan Kecil.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data melalui penelaahan sumber tertulis seperti buku, laporan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya yang memuat data atau informasi yang diperlukan oleh peneliti (Abubakar, 2021). Dari penelaahan yang dilakukan oleh peneliti didapatkan data jumlah Pendamping PPH yang ada di Halal Center UIN SAIZU Purwokerto dan jumlah sertifikat halal yang berhasil diterbitkan. Selain itu, peneliti juga mendapatkan laporan *State of the Global Islamic Economy 2022*.

F. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer didapatkan melalui survei lapangan dengan metode pengumpulan data asli. Pada penelitian ini, peneliti menyebarkan angket atau kuesioner untuk mendapatkan data dari responden. Data ini berupa jawaban mengenai pertanyaan yang relevan dengan variabel yang diuji yaitu kompensasi, motivasi dan kinerja sesuai dengan pendapat masing-masing responden. Pertanyaan tersebut memiliki 5 pilihan jawaban yaitu sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Kuesioner tersebut diisi oleh 100 responden yang dijadikan sampel. Dari data yang didapatkan dari penyebaran angket ini, ditabulasikan oleh peneliti dan dianalisis untuk menguji hipotesis yang sebelumnya dirumuskan oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang relevan dengan subjek penelitian diperoleh oleh peneliti melalui berbagai sumber antara lain buku, internet, dan lain sebagainya yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Data ini dapat berupa diagram, grafik, atau tabel sebuah informasi penting yang relevan. Dari data sekunder, peneliti memperoleh data jumlah Pendamping PPH Halal Center UIN SAIZU Purwokerto, jumlah sertifikat halal yang terbit,

peringkat Indonesia pada bidang makanan minuman halal di dunia, dan masih banyak lagi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini ialah SEM-PLS menggunakan software SmartPLS versi 3. *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah salah satu teknik analisis yang digunakan untuk melakukan pengujian dan estimasi pada hubungan kausal dengan mengintegrasikan analisis jalur dan analisis faktor (Hamid & Anwar, 2019). SEM dibagi menjadi dua pendekatan yaitu pendekatan *Covariance Based SEM* (CBSEM) dan *Variance Based SEM* atau *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square* merupakan metode analisis yang kuat dimana dalam metode ini tidak didasarkan pada banyak asumsi.

(Mahfud & Ratmono, 2013) mengemukakan bahwa SEM-PLS bisa berjalan dengan baik walaupun skala sampel yang digunakan sedikit dan model yang rumit. Walaupun dengan skala sampel yang sedikit dan penyimpangan asumsi normalitas serta multivariat, SEM-PLS tetap menghasilkan estimasi. Disamping itu, asumsi distribusi data dalam SEM-PLS relatif lebih longgar dibandingkan CB-SEM. SEM-PLS adalah pendekatan non-parametrik yang bisa berjalan dengan baik bahkan untuk data yang tidak normal. Adapun tujuan dari analisis PLS ini yaitu untuk memperkirakan pengaruh variabel X (Kompensasi) terhadap variabel Y (Kinerja) melalui variabel *intervening* (Motivasi) dan menerangkan hubungan teoretis antar variabel tersebut. Adapun langkah-langkah analisisnya adalah sebagai berikut:

1. Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tujuan dari Uji *Outer Model* adalah untuk menunjukkan bahwa data yang digunakan pantas dijadikan sebagai pengukuran yang valid dan reliabel. Analisis ini menunjukkan hubungan antara variabel dengan indikatornya. Berikut adalah langkah-langkah untuk mengukur validitas dan realibilitas data yang digunakan oleh peneliti:

a. *Convergent Validity*

Convergent Validity adalah ukuran yang didasarkan pada korelasi antara skor item dan konstruk yang dapat ditentukan menggunakan *standardized loading factor* yang menampilkan tingkat penuh korelasi antara masing-masing item dan konstruksinya yang sesuai. Puncak refleksi individu dapat diprediksi sebagai tinggi jika nilai lebih dari 0.7 untuk konstruk yang dimaksud sementara menurut Chin merasa cukup jika nilai *outer loading* adalah antara 0.5 dan 0.6.

Selain dari hasil *outer loading*, validitas konvergen juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Adapun ketentuannya yaitu nilai AVE harus lebih besar dari 0,5. Apabila nilai AVE kurang dari 0,5, maka data dikatakan tidak valid.

b. Validitas Diskriminan

Discriminant Validity ialah model pengukuran dengan prinsip pengukur konstruk yang berbeda yang biasanya tidak memiliki korelasi tinggi. Adapun cara untuk mengujinya yaitu dengan melihat nilai *cross loading*. Jika ukuran konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari ukuran konstruk lainnya, menunjukkan bahwa konstruk itu sendiri lebih baik daripada konstruk lainnya. Dan nilai setiap variabel harus lebih dari 0.7.

Sedangkan perhitungan lainnya untuk menilai validitas diskriminan yaitu dengan membandingkan nilai akar AVE pada *Fornell-Larcker Criterion*. Apabila akar AVE konstruk lebih besar kolerasinya daripada konstruk lainnya, maka dikatakan valid. Dan cara yang terakhir yaitu dengan melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Sesuai ketentuan yang ada nilai HTMT dikatakan valid apabila lebih kecil dari 0,9.

c. *Composite Reliability*

Composite Reliability adalah indikator yang menilai konstruk dengan melihat pada koefisien *view latent variable*. Ada dua metode yang dapat digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas komposit yaitu

konsistensi internal dan alfa Cronbach. Di dalam evaluasi ini nilai *composite reliability* dan *Cronbach's Alfa* harus sama dengan atau lebih besar dari 0,7 . Apabila nilai tersebut kurang dari 0,7 maka menunjukkan bahwa ada masalah dari desain ini atau indikator yang kurang representatif dan konstruk mewakili faktor tersebut (Garson, 2016).

2. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Pada model struktural tidak boleh terjadi masalah multikolinearitas, yang mana merupakan fenomena dimana dua atau lebih variabel memiliki kolerasi yang tinggi. Untuk mengetahui masalah tersebut dapat dilihat dari nilai *inner VIF*. Apabila nilai *VIF* kurang dari 5, maka tidak terjadi kolinearitas antar konstruk. Dan apabila nilai *VIF* lebih dari 5, maka terjadi kolinearitas antar konstruk.

Pengujian *inner model* dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* pada variabel konstruk independen dan signifikansi *t-value* pada masing-masing pengaruh konstruk laten dependen terhadap konstruk laten independen. Nilai *R-Square* digunakan untuk mengukur tingkat ragam perubahan variabel bebas terhadap variabel terikat. Masing-masing nilai *R-Square* mengindikasikan bahwa model kuat (0.75), model moderat (0.50), dan model lemah (0.25) (Hamid & Anwar, 2019).

Disamping melihat nilai *R-Square*, model PLS juga dapat dievaluasi dengan melihat nilai *Q-Square* prediktif relevansi. *Q-Square* digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Untuk menghitung Q^2 dapat menggunakan rumus berikut:

$$Q^2 = 1 - (1-R_1^2) (1-R_2^2) \dots (1-R_p^2)$$

Jika nilai *Q-Square* lebih dari 0 menunjukkan bahwa model layak diprediksi. Namun, apabila nilai *Q-Square* kurang dari 0, maka model tidak dapat diprediksi.

3. Pengujian Hipotesis dan Mediasi

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah variabel eksogen secara signifikan dan positif mempengaruhi variabel endogen serta variabel *intervening*. Variabel *intervening* merupakan variabel yang secara teori berdampak pada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi suatu hubungan yang tidak langsung serta tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2019). Untuk mengetahui pengaruh parsial dapat dilihat pada hasil *Path Coeficient* dan pengaruh mediasi dapat dilihat pada hasil hubungan tidak langsung spesial (*special indirect effect*) dalam penghitungan yang dilakukan dengan software SmartPLS.

Dalam hal ini nilai *T-hitung* harus lebih besar dari nilai *T-tabel* pada *significant level* 0,05 adalah 1,96. Selain itu, juga bisa dengan melihat perbandingan nilai antara *P-Value* dengan *alpha* 0,05. Apabila nilai *P-Value* lebih kecil dari *alpha* 0,05 maka hipotesisnya dinyatakan diterima. Selain itu *P-Value* juga dapat menentukan signifikan atau tidak signifikan pengaruh tersebut. Dan untuk menentukan pengaruh tersebut positif atau negatif dapat dilihat pada nilai *original sampel*-nya. Jika nilai dari *original sampel* bernilai positif, maka menunjukkan adanya pengaruh positif antar konstruk. Namun jika nilai *original sampel* bernilai negatif, maka menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antar konstruk tersebut.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Halal Center UIN SAIZU Purwokerto didirikan pada Februari 2022 dengan SK rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Adapun misi yang diusungkan yaitu melakukan pengkajian dan pengembangan praktik halal di Indonesia. Halal Center UIN SAIZU Purwokerto menjadi salah satu Lembaga Pendamping Proses Produk Halal (LP3H) yang ada di Banyumas dengan nomor register 2201000041. Tim Halal Center UIN SAIZU Purwokerto sendiri beranggotakan dosen-dosen *volunteer* di bidang kajian dan pengembangan halal, khususnya bidang Ekonomi Syariah, Farmasi dan Syariah yang memiliki kompetensi Auditor Halal sebanyak 5 orang dan Penyelia Halal sebanyak 5 orang. Dan dalam kegiatannya, Halal Center dibantu oleh mahasiswa relawan/magang dari kampus UIN SAIZU Purwokerto.

Kepala Halal Center UIN SAIZU Purwokerto, Ibu Dani Kusumastuti terpilih menjadi *trainer* terbaik TOT Nasional Pendamping PPH yang diselenggarakan oleh BPJPH Kemenag RI pada tahun 2022. Dan dari tahun 2022-2023 Halal Center UIN SAIZU Purwokerto berhasil menyelenggarakan 4 kali Pelatihan Pendamping Proses Produk Halal secara mandiri dan gratis. Tercatat ada 651 Pendamping PPH teregister negara dari BPJPH dibawah naungan Halal Center. Selain Pelatihan Pendamping PPH, Halal Center juga menyelenggarakan *Workshop* Proses Produk Halal dengan menghadirkan 150 pelaku usaha di kabupaten Banyumas, Purbalingga, Cilacap, dan Banjarnegara yang bekerja sama dengan Bank Syariah Indonesia (BSI). Dari *workshop* tersebut, juga telah ditindaklanjuti dengan pendampingan sertifikasi halal. Halal Center juga aktif mensosialisasikan dan berkoordinasi dengan satuan tugas (satgas) halal, dinas, dan asosiasi pelaku usaha di kabupaten Banyumas, Purbalingga, Banjarnegara, Cilacap, Wonosobo, Kebumen, Tegal, Brebes, dan Pemalang.

Halal Center UIN SAIZU Purwokerto berhasil mengawal penerbitan Sertifikat Halal 1916 produk dalam kurun waktu 2022 sampai Mei 2023. Sertifikat halal tersebut diterbitkan melalui pengajuan sertifikasi halal skema *self-declare* yang didampingi oleh Pendamping PPH naungan Halal Center. Selain mendampingi skema *self-declare*, Halal Center juga berhasil mendampingi pengajuan skema regular (PU Daging) hingga terbit sertifikat halal pada tahun 2022. Untuk menyukseskan program sertifikasi halal, Halal Center juga kerap mensosialisasikan Proses Produk Halal dan Sertifikasi Halal kepada Mahasiswa dan Pelaku Usaha di kabupaten Banyumas dalam Kuliah Kerja Nyata (KKN) dan kegiatan Generasi Baru Indonesia (Gen-BI).

B. Karakteristik Responden Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan jumlah responden yaitu 100 orang yang dijadikan sebagai sampel yang berasal dari Pendamping PPH Halal Center UIN SAIZU Purwokerto. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Nonprobability Sampling* dimana setiap peserta dalam populasi tidak diberikan kesempatan untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2019). Adapun teknik penarikan sampel yang dipakai pada penelitian ini yaitu *Purposive Sampling*, dimana sampel memiliki standar atau kriteria tertentu yang diaplikasikan berdasarkan tujuan penelitian (Syahrums & Salim, 2014). Kriteria yang diterapkan pada penelitian ini yaitu:

- a) Pendamping PPH yang sudah pernah melakukan sertifikasi halal
- b) Pendamping PPH yang sedang melakukan sertifikasi halal.

Dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan oleh peneliti, para responden dapat dikarakteristikan sebagai berikut:

1. Karakteristik responden dilihat dari jenis kelamin

Berdasarkan hasil penyebaran angket, jawaban dari responden pada jenis kelamin dapat dikategorikan menjadi dua yaitu:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Dilihat Dari Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-laki	42	42
2.	Perempuan	58	58
Total		100	100

Sumber: Data Primer 2023

Dari data tabel diatas, terlihat bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 42 responden dengan presentase 42% dari total semua responden. Sedangkan jumlah responden perempuan terdapat 58 responden dengan presentase 58% dari keseluruhan jumlah responden. Dapat disimpulkan bahwa Pendamping PPH jenis kelamin perempuan lebih banyak daripada laki-laki dengan presentase 58% dari jumlah keseluruhan responden.

2. Karakteristik responden dilihat dari umur

Dari hasil penyebaran kuesioner, jawaban responden pada umur dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Dilihat Dari Umur

No.	Umur	Jumlah	Presentase (%)
1.	20 – 29 Tahun	73	73
2.	30 – 39 Tahun	14	14
3.	40 – 49 Tahun	10	10
4.	50 – 59 Tahun	3	3
Total		100	100

Sumber: Data Primer 2023

Dari data tabel 4.2 terlihat bahwa jumlah responden dengan rentang umur 20 – 29 tahun terdapat 73 responden dengan presentase 73% dari jumlah keseluruhan responden. Responden dengan rentang umur 30 – 39 tahun terdapat 14 responden dengan presentase 14% dari jumlah keseluruhan responden. Rentang umur 40 – 49 tahun terdapat 10 responden dengan presentase 10% dari jumlah keseluruhan responden. Sedangkan responden dengan rentang umur 50 – 59 tahun terdapat 3 responden dengan presentase 3% dari jumlah keseluruhan responden.

Dapat disimpulkan bahwa Pendamping PPH yang menjadi responden pada penelitian ini mayoritas berumur 20 – 29 tahun dengan presentase 73% dari jumlah keseluruhan responden.

3. Karakteristik responden dilihat dari status pernikahan

Dari hasil penyebaran kuesioner, jawaban responden pada status pernikahan dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Dilihat Dari Status Pernikahan

No.	Status Pernikahan	Jumlah	Presentase (%)
1.	Belum Menikah	64	64
2.	Sudah Menikah	36	36
Total		100	100

Sumber: Data Primer 2023

Pada tabel 4.3 terlihat bahwa responden dengan status belum menikah berjumlah 64 responden dengan presentase 64% dari keseluruhan responden. Sedangkan responden dengan status sudah menikah terdapat 36 responden dengan presentase 36% dari keseluruhan responden. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar Pendamping PPH yang menjadi responden berstatus belum menikah dengan presentase 64% dari jumlah keseluruhan responden pada penelitian ini.

4. Karakteristik responden dilihat dari jenjang pendidikan terakhir

Dari hasil penyebaran kuesioner, jawaban responden pada jenjang pendidikan terakhir dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Dilihat Dari Jenjang Pendidikan Terakhir

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	SLTA/Sederajat	45	45
2.	Diploma	2	2
3.	Sarjana	50	50
4.	Magister	2	2
5.	Doktoral	1	1

Total	100	100
-------	-----	-----

Sumber: Data Primer 2023

Dari tabel 4.4 dapat diketahui responden yang jenjang pendidikan terakhirnya SLTA/Sederajat berjumlah 45 orang, Diploma 2 orang, Sarjana 50 orang, Magister 2 orang, dan Doktoral 1 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setengah dari Pendamping PPH yang menjadi responden berjenjang pendidikan terakhir Sarjana dengan presentase 50% dari keseluruhan responden. Dan juga responden jenjang pendidikan terakhir SLTA/Sederajat dengan presentase 45% dari jumlah keseluruhan responden.

5. Karakteristik responden dilihat dari pekerjaan

Dari hasil penyebaran kuesioner, jawaban responden pada pekerjaan dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Dilihat Dari Pekerjaan

No.	Pekerjaan	Jumlah	Presentase (%)
1.	Pelajar/Mahasiswa	45	45
2.	Penyuluh Agama	14	14
3.	Wiraswasta	17	17
4.	Wirausaha	3	3
5.	Tenaga Pengajar	10	10
6.	Tidak/Belum Bekerja	11	11
Total		100	100

Sumber: Data Primer 2023

Pada tabel 4.5 dapat dilihat pekerjaan responden dikategorikan menjadi 6, yaitu pelajar/mahasiswa (45 responden), penyuluh agama (14 responden), wiraswasta (17 responden), wirausaha (3 reesponden), tenaga pengajar (10 responden), dan tidak/belum bekerja (11 responden). Dari data tersebut, Pendamping PPH yang menjadi responden didominasi oleh pelajar/mahasiswa dengan presentase 45% dari jumlah keseluruhan responden.

C. Hasil Analisis Data

Pada penelitian ini, peneliti menganalisis data dengan teknik analisis SEM-PLS menggunakan software SmartPLS. *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah salah satu teknik analisis yang digunakan untuk melakukan pengujian dan estimasi pada hubungan kausal dengan mengintegrasikan analisis jalur dan analisis faktor (Hamid & Anwar, 2019). *Partial Least Square* merupakan metode analisis yang kuat dimana dalam metode ini tidak didasarkan pada banyak asumsi. Berikut adalah langkah-langkah dalam menganalisis data pada penelitian ini:

1. Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji model pengukuran dilakukan guna mengukur validitas dan reliabilitas dari data yang digunakan oleh peneliti. Adapun langkah-langkah adalah sebagai berikut:

a. *Convergent Validity*

Pengujian validitas data menggunakan software SmartPLS dengan *outer model* yaitu *Convergent Validity*. Validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *outer loading* dan dapat dinyatakan valid jika nilai *loading factornya* lebih dari 0,7 terhadap konstruk yang dituju. Berikut adalah hasil *outer loading* untuk *convergent validity*:

Tabel 4.6 *Result Outer Loading*

	Kinerja	Kompensasi	Motivasi	Kesimpulan
K1		0.852		Valid
K2		0.852		Valid
K3		0.790		Valid
K4		0.837		Valid
KJ1	0.861			Valid
KJ2	0.819			Valid
KJ3	0.883			Valid
KJ4	0.868			Valid
KJ5	0.927			Valid
M1			0.866	Valid
M2			0.856	Valid
M3			0.882	Valid

M4			0.862	Valid
M5			0.765	Valid

Sumber: Output SmartPLS 2023

Dari tabel 4.6 diketahui bahwa nilai *loading factor* masing-masing konstruk lebih besar dari nilai yang disarankan yaitu 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan oleh peneliti adalah valid. Selain dengan melihat nilai *outer loading*, validitas konvergen juga dapat dievaluasi dari nilai AVE. Nilai AVE yang disarankan adalah lebih dari 0,5. Hasil nilai AVE dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 *Result Average Variance Extracted (AVE)*

	Average Variance Extracted (AVE)	Kesimpulan
Kinerja	0.761	Valid
Kompensasi	0.694	Valid
Motivasi	0.717	Valid

Sumber: Output SmartPLS 2023

Dari tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai AVE variabel Kinerja, Kompensasi, dan Motivasi lebih dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan oleh peneliti dapat dikatakan valid dan memenuhi kriteria *convergent validity*.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity merupakan pengukuran yang berprinsip bahwa pengukur konstruk yang berbeda dan biasanya tidak memiliki kolerasi yang tinggi. Untuk menguji validitas diskriminan dapat dilihat dari nilai akar AVE pada *Fornell-Larcker Criterion*, nilai *cross loadings* dan *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*.

Tabel 4.8 *Result Fornell-Larcker Criterion*

	Kinerja	Kompensasi	Motivasi	Kesimpulan
Kinerja	0.872			Valid
Kompensasi	0.638	0.833		Valid
Motivasi	0.777	0.672	0.847	Valid

Sumber: Output SmartPLS 2023

Pada hasil *Fornell-Larcker Criterion*, akar AVE konstruk harus lebih besar kolerasi dengan konstruk itu sendiri daripada kolerasi dengan konstruk lainnya. Pada tabel 4.7 diketahui kolerasi kinerja pada konstruk kinerja sebesar 0,872 lebih besar dari kolerasi kompensasi dan motivasi yang hanya 0.638 dan 0,777. Begitupun pada variabel kompensasi korelasi dengan konstruk kompensasi 0,833 lebih besar daripada kolerasi kompensasi dengan motivasi 0,672. Begitu juga pada variabel motivasi kolerasi dengan konstruk motivasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan oleh peneliti sudah valid.

Tabel 4.9 *Result Cross Loading*

	Kinerja	Kompensasi	Motivasi	Kesimpulan
K1	0.488	0.852	0.498	Valid
K2	0.516	0.852	0.526	Valid
K3	0.529	0.790	0.594	Valid
K4	0.581	0.837	0.605	Valid
KJ1	0.861	0.504	0.624	Valid
KJ2	0.819	0.516	0.615	Valid
KJ3	0.883	0.562	0.696	Valid
KJ4	0.868	0.566	0.686	Valid
KJ5	0.927	0.625	0.756	Valid
M1	0.708	0.625	0.866	Valid
M2	0.647	0.596	0.856	Valid
M3	0.669	0.627	0.882	Valid
M4	0.705	0.527	0.862	Valid
M5	0.546	0.451	0.765	Valid

Sumber: Outpun SmartPLS 2023

Menurut Chin, model memiliki validitas diskriminan yang cukup apabila model pengukuran *cross loading* konstruk lebih besar dari konstruk yang lainnya (Hamid & Anwar, 2019). Pada tabel 4.9 indikator K1 konstruk kompensasi memiliki nilai *cross loading* 0.852 lebih besar dari konstruk kinerja dan motivasi sehingga data tersebut valid. Dan untuk nilai *cross loading* konstruk lain juga semua sudah

valid sesuai dengan harapan bahwa model dikatakan valid jika nilai *cross loading* lebih besar dari konstruk yang lainnya.

Tabel 4.10 *Result Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

	Kinerja	Kompensasi	Motivasi
Kinerja			
Kompensasi	0.713		
Motivasi	0.847	0.756	

Sumber: Output SmartPLS 2023

Dalam *discriminant validity* nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) sesuai ketentuan dikatakan valid apabila kurang dari 0,9. Pada tabel 4.10 terlihat semua nilai HTMT kurang dari 0,9 dan dapat disimpulkan data valid secara diskriminan.

c. *Composite Reliability*

Reliabel komposit bertujuan untuk mengukur reliabilitas data yang digunakan oleh peneliti. Terdapat dua metode untuk mengukur reliabilitas data pada penelitian ini yaitu dengan melihat nilai *composie reliabilty* dan *Cronbach's alfa*.

Tabel 4.11 *Result Construct Realibility and Validity*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE	Kesimpulan
Kinerja	0.921	0.927	0.941	0.761	Reliabel
Kompensasi	0.853	0.855	0.901	0.694	Reliabel
Motivasi	0.901	0.908	0.927	0.717	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 2023

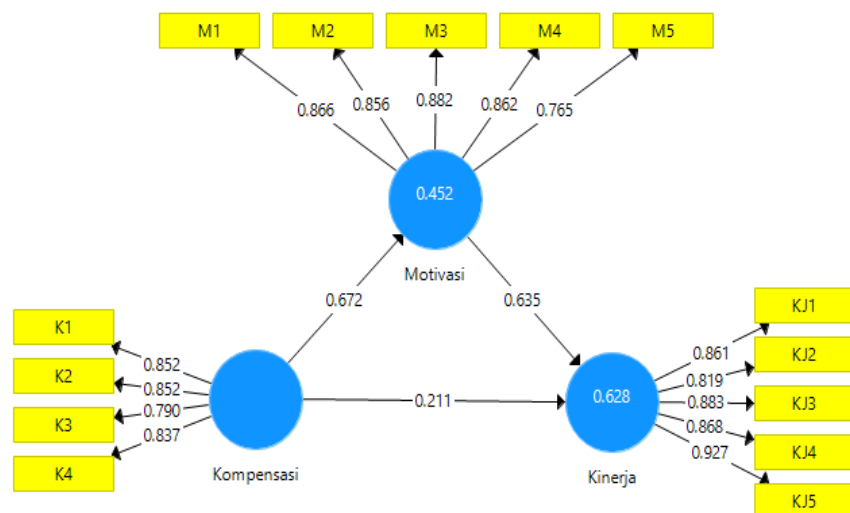
Metode pertama *composite reliability*, model dapat dikatakan reliabel apabila nilai *composite reliability* lebih dari 0,7 (Hamid & Anwar, 2019). Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* masing-masing konstruk lebih dari 0,7. Sehingga dapat dikatakan model reliabel dan telah memenuhi kriteria reliabel komposit.

Selanjutnya adalah metode *cronbach's alfa*. Dimana nilai *cronbach's alfa* harus lebih dari 0,6 (Garson, 2016). Apabila kurang

dari 0,6 menunjukkan item pertanyaan yang diajukan pada kuesioner tidak dapat diandalkan atau tidak reliabel. Tabel 4.11 menunjukkan nilai *Cormbach's Alfa* kinerja, kompensasi, dan motivasi di atas atau lebih dari 0,7. Sehingga dapat dikatakan model pengukuran ini sudah memenuhi persyaratan reliabilitas komposit.

2. Uji *Inner Model* (Model Struktural)

Selanjutnya yaitu uji model struktural. Uji ini bertujuan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikan dan *R-Square* dari model penelitian. Model struktural dalam penelitian ini dapat ditampilkan sebagai berikut:



Gambar 4.1 Model Struktural

Sumber: Output SmartPLS 2023

Asumsi pada model struktural atau *inner model* PLS yaitu tidak terdapat masalah multikolinearitas. multikolinearitas merupakan fenomena dimana dua atau lebih variabel bebas memiliki kolerasi yang tinggi sehingga menyebabkan kemampuan prediksi model tidak baik. Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai *inner VIF*. Ketentuannya adalah nilai *VIF* harus kurang dari 5, apabila nilai *VIF* lebih dari 5 maka terjadi kolinearitas antar konstruk.

Tabel 4.12 *Result Inner VIF Values*

	Kinerja	Kompensasi	Motivasi
Kinerja			
Kompensasi	1.824		1.000
Motivasi	1.824		

Sumber: Output SmartPLS 2023

Pada tabel 4.12 terlihat bahwa semua nilai VIF kurang dari 5. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas. Untuk selanjutnya evaluasi model dapat dilihat dari nilai *R-Square* yang digunakan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Dimana apabila *R-Square* mendekati 1 maka model akan semakin baik. Berikut merupakan hasil nilai *R-Square*:

Tabel 4.13 *Result R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.628	0.621
Motivasi	0.452	0.446

Sumber: Output SmartPLS 2023

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat nilai *R-Square* Kinerja sebesar 0,628. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kinerja dapat dijelaskan oleh Kompensasi sebesar 62,8%, sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini. Nilai *R-Square* Motivasi sebesar 0,452. Nilai ini menunjukkan bahwa Motivasi dapat dijelaskan oleh Kompensasi sebesar 45,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Disamping itu, *Q-Square* digunakan untuk mengevaluasi model mampu atau tidak mampu diprediksi. Jika *Q-Square* lebih dari 0, maka dapat diartikan bahwa model dapat diprediksi. Sedangkan jika model kurang dari sama dengan 0, maka model tidak dapat diprediksi. Nilai masing-masing R^2 pada penelitian ini adalah 0,628 dan 0,452. Berikut perhitungan *Q-Square* penelitian ini:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,628) (1 - 0,452)$$

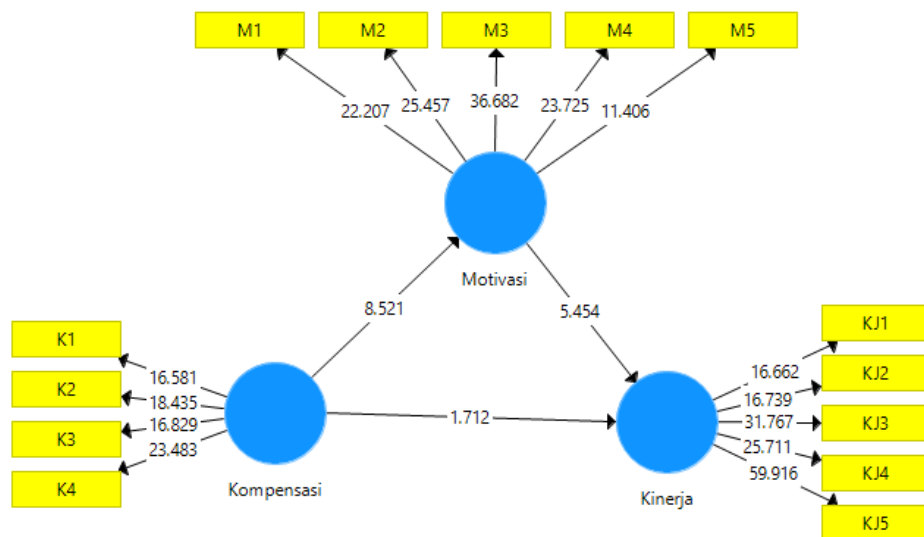
$$Q^2 = 1 - (0,372) (0,548)$$

$$Q^2 = 1 - 0,204$$

$$Q^2 = 0,796$$

Berdasarkan perhitungan *Q-Square* diperoleh nilai *predictive relevance* sebesar 0,796. Sehingga dapat dikatakan bahwa model tersebut layak, karena keragaman data dapat dijelaskan sebesar 79,6% oleh model tersebut. Sedangkan sisanya sebesar 20,4% dijelaskan oleh variabel lain yang belum ada dalam penelitian ini. Hal ini berarti model PLS yang terbentuk sudah baik dan mampu menjelaskan 79,6% dari keseluruhan informasi.

3. Analisis Hipotesis dan Mediasi



Gambar 4.2 *Ouput Bootstrapping*

Sumber: Output SmartPLS 2023

Uji model struktural bertujuan guna menjelaskan pengaruh antar variabel yang ada pada penelitian ini. Pengujian ini dapat dilakukan dengan uji t. Dasar yang dipakai ialah nilai koefisien jalur (*Path Coefficient*).

Tabel 4.14 *Result Path Coefficient* (Pengaruh Langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Kinerja	0.211	0.211	0.123	1.712	0.088
Kompensasi -> Motivasi	0.672	0.682	0.079	8.521	0.000
Motivasi -> Kinerja	0.635	0.638	0.116	5.454	0.000

Sumber: Output SmartPLS 2023

Tabel 4.14 menunjukkan hasil dari *Path Coefficient* atau koefisien jalur dan dapat dilihat bahwa t statistik pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 1,712 kurang dari t tabel 1,96. Sedangkan *P values* 0,088 lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi tidak signifikan terhadap kinerja.

Pada pengaruh kompensasi terhadap motivasi diperoleh t statistik sebesar 8,521 lebih dari t tabel 1,96 dan *P values* 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi signifikan terhadap motivasi.

Pada pengaruh motivasi terhadap kinerja diperoleh t statistik sebesar 5,454 lebih dari t tabel 1,96 dan *P values* 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi signifikan terhadap kinerja.

Tabel 4.15 *Result Spesific Indirect Effect* (Mediasi/Intervening)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Motivasi -> Kinerja	0.427	0.437	0.100	4.260	0.000

Sumber: Output SmartPLS 2023

Hubungan antar konstruk eksogen dan endogen dalam suatu model dapat dijelaskan melalui variabel *intervening*. Variabel *intervening* digunakan untuk memediasi hubungan antara variabel eksogen dengan endogen. Pada tabel 4.15 diketahui bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi memiliki arah hubungan yang positif 0,427 dengan *P values* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dan untuk nilai *t* statistiknya sebesar 4,260 lebih besar dari *t* tabel 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.

Jika dibandingkan pengaruh langsung dengan tidak langsung akan diketahui jenis mediasi dari penelitian ini. Pada pengaruh langsung, Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. sedangkan pada pengaruh tidak langsung, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efek mediasi pada penelitian ini adalah *full mediation* (mediasi penuh)

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dari berbagai macam pengujian yang telah peneliti lakukan menggunakan SmartPLS, selanjutnya akan dijelaskan pengaruh variabel-variabel dalam pembahasan penelitian ini. Adapun variabel yang terdapat pada penelitian ini yaitu Kompensasi (X), Kinerja (Y), dan Motivasi (Z) sebagai *intervening*.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan *result Path Coefficient* pengaruh kompensasi terhadap kinerja, dapat dilihat pada nilai *t* statistik sebesar $1,712 < t$ tabel 1,96 dengan *P values* $0,088 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pendamping PPH Halal Center UIN SAIZU Purwokerto. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H1 ditolak**.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan (Afrilliana, 2016) dan (Ratnasari, et al., 2020) yang mengatakan bahwa tidak ada

pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja. Namun berbeda dengan (Sugiarti, 2020), dan (Leonu, et al., 2017) yang dapat membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kompensasi adalah suatu hal yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa atas sumbangsih tenaga dan pikirannya kepada organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Silaen & dkk, 2021). Rivai dalam (Mudayana & Suryoko, 2016) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi merupakan hal penting dalam pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia.

Di Halal Center UIN SAIZU Purwokerto, hampir semua Pendamping PPH menjadikan pekerjaan ini sebagai kerja sampingan. Hal ini dikarenakan mereka memiliki pekerjaan utama masing-masing. Menurut Pendamping PPH, kompensasi yang mereka terima baik finansial maupun non finansial sudah dirasa cukup. Lebih detailnya, dari sisi finansial Pendamping PPH merasa bahwa nominal insentif yang diberikan dapat dikatakan puas apabila capaian SH terbit lebih dari 1. Apabila hanya mendapat 1 SH terbit, insentif yang diterima hanya dapat digunakan untuk biaya operasional saja.

Sedangkan dari sisi non finansial, Pendamping PPH lebih merasakan kompensasi tersebut dibandingkan dengan sisi finansial. LP3H telah memfasilitasi para Pendamping PPH dengan baik. Segala informasi dari BPJPH disalurkan kepada pendamping dan keluhan serta kesulitan yang dialami pendamping juga disampaikan oleh LP3H kepada BPJPH. LP3H juga telah aktif melakukan pengajuan *invoice* insentif kepada BPJPH dan mendistribusikan kepada para Pendamping PPH.

Selain pendamping merasa terfasilitasi dengan baik, mereka juga mendapatkan apresiasi dari LP3H. Khususnya Ibu Dani selaku Kepala Halal Center UIN SAIZU Purwokerto kerap menyampaikan rasa terimakasih dan bangga atas usaha yang telah dilakukan oleh pendamping dalam pendampingan sertifikasi halal. Dari pendampingan sertifikasi halal yang Pendamping PPH lakukan, mereka merasa turut serta

bertanggungjawab dalam menyukseskan program pemerintah dalam sertifikasi halal pada bidang makanan dan minuman bagi pelaku usaha mikro kecil.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

Berdasarkan *result Path Coefficient* pengaruh kompensasi terhadap motivasi, dapat dilihat bahwa t statistik sebesar $8,521 > t$ tabel $1,96$ dengan P values $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi Pendamping PPH Halal Center UIN SAIZU Purwokerto. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima**.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Leonu, et al., 2017) yang mengatakan terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi. (Mudayana & Suryoko, 2016), (Asmarini, et al., 2022), (Wijaya, 2021), dan (Maryani, et al., 2020) juga menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Menurut (Priyanto, 2016), kompensasi menjadi motivasi bagi pekerja dalam melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Kompensasi menjadi salah satu upaya dalam manajemen sumber daya untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kinerja para karyawan. Kenaikan kompensasi akan berbanding lurus dengan kenaikan motivasi. Apabila kompensasi yang diterima pekerja naik, maka motivasi mereka untuk melakukan pekerjaan itu akan naik juga.

Motivasi Pendamping PPH dalam melakukan pendampingan sertifikasi halal pada UMK mungkin berbeda-beda. Salah satu motivasi yang mendorong pendamping yaitu kompensasi. Pada saat ini, selain insentif tidak ada faktor kompensasi finansial yang diprogramkan oleh Halal Center untuk Pendamping PPH. Sehingga pendamping masih kurang termotivasi khususnya dari sisi kompensasi finansial.

Dengan adanya kompensasi yang mungkin akan diterima dapat meningkatkan motivasi Pendamping PPH Halal Center UIN SAIZU Purwokerto dalam melakukan pendampingan sertifikasi halal. Adanya

kompensasi yang menarik akan membuat Pendamping PPH lebih terdorong dan semangat dalam pendampingannya. Pendamping PPH juga berharap LP3H Halal Center UIN SAIZU Purwokerto memberikan bonus-bonus yang menarik apabila pendamping berhasil mencapai target tertentu seperti yang dilakukan oleh Halal Center Walisongo.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan *result Path Coefficient* pengaruh motivasi terhadap kinerja, dapat dilihat pada t statistik sebesar $5,454 > t$ tabel 1,96 dengan *P values* $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pendamping PPH. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima**.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Ratnasari, et al., 2020), (Umar & Norawati, 2022) dan (Maryani, et al., 2020) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan (Andayani & Tirtayasa, 2019) dan (Siahaan & Bahri, 2019) yang menyebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Robbins dalam (Adha, et al., 2019) motivasi merupakan proses yang menggambarkan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk menggapai tujuan. Motivasi menjadi faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu. Motivasi adalah sesuatu dari luar yang dapat mendorong seseorang atau kelompok untuk melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan (Samsudin, 2010).

Pendamping PPH Halal Center UIN SAIZU Purwokerto merupakan seseorang yang melakukan pendampingan proses produk halal pada pelaku usaha mikro dan kecil agar bisa mendapatkan sertifikat halal atas produk-produk usahanya. Dalam praktiknya, pendamping melakukan pendampingan ketika mereka memiliki motivasi atau dorongan untuk melaksanakannya. Ketika pendamping tidak memiliki motivasi, maka kinerja mereka dapat dikatakan buruk. Namun apabila pendamping

memiliki sesuatu yang mendorong mereka, maka kinerja yang dihasilkan pun akan lebih baik.

Pendamping PPH berkomitmen untuk melakukan pendampingan sertifikasi halal pada UMK. Komitmen ini yang terus mendorong pendamping untuk terus melaksanakan tugasnya. Pendamping PPH merasa senang dan puas ketika pelaku usaha yang ia dampingi mendapatkan sertifikat halal. Dan mereka terus berusaha mendampingi pelaku usaha yang belum mendapatkan sertifikat halal dan berupaya untuk memastikan bahan-bahan serta proses produksi memenuhi standar kehalalan produk.

Selain itu, ketika salah satu pendamping mengalami kesulitan atau masalah dalam proses pendampingan, pendamping lain akan membantu dalam penyelesaian masalah tersebut. Inilah yang menjadikan tim lebih solid dan berupaya untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Halal Center UIN SAIZU Purwokerto sebagai LP3H terus melakukan koordinasi, sosialisasi, pengawasan serta pengarahan kepada Pendamping PPH. Dorongan yang dilakukan LP3H memotivasi mereka untuk terus melakukan pendampingan sertifikat halal. Dan untuk lebih memotivasi Pendamping PPH, BPJPH memberikan penghargaan kepada pendamping yang berhasil meraih jumlah tertentu dari pendampingan sertifikasi halal. Adanya kemungkinan penghargaan yang diterima membuat pendamping lebih terdorong untuk mencapai target tertentu.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi melalui Motivasi sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi, dapat dilihat nilai t statistic sebesar $4,260 > t \text{ tabel } 1,96$ dengan $P \text{ Value } 0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel *intervening*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **H4 diterima**.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Mudayana & Suryoko, 2016), (Wijaya, 2021), dan (Asmarini, et al.,

2022) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Namun berbeda dengan (Leonu, et al., 2017) yang menyimpulkan bahwa kompensasi melalui motivasi sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja.

Kompensasi sendiri memiliki hubungan yang erat dengan motivasi (Simamora, 2004). Kompensasi merupakan hal utama yang memberikan motivasi atau dorongan terbesar bagi seseorang untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Asmarini, et al., 2022). Dengan adanya motivasi, karyawan akan lebih bisa menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompensasi mengalami kenaikan, maka motivasi untuk melakukan pekerjaan akan meningkat. Ketika motivasi meningkat, kinerja yang dihasilkan akan lebih meningkat dari sebelumnya.

Sama halnya yang dirasakan oleh Pendamping PPH Halal Center UIN SAIZU Purwokerto. Menurut mereka, kompensasi yang diterima baik finansial maupun non finansial akan meningkatkan motivasi mereka untuk terus melakukan pendampingan sertifikasi halal. Apabila mereka merasa puas dengan insentif atau bonus, apresiasi serta fasilitas yang diberikan LP3H, maka mereka terdorong untuk melakukan pendampingan sertifikasi halal dengan maksimal dan mencapai target yang ingin dicapai. Sehingga kinerja dari Pendamping PPH akan meningkat dan LP3H dapat memenuhi target yang diharapkan oleh BPJPH.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dengan metode SEM-PLS menggunakan *software* SmartPLS versi 3 dan pembahasan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pendamping PPH Halal Center UIN SAIZU Purwokerto dalam melakukan pendampingan sertifikasi halal pada pelaku usaha mikro dan kecil. Kenaikan dan penurunan kompensasi yang diterima oleh Pendamping PPH tidak terlalu berdampak pada kinerja mereka dalam pendampingan sertifikasi halal.
2. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi Pendamping PPH Halal Center UIN SAIZU. Sehingga adanya peningkatan kompensasi yang diterima oleh Pendamping PPH akan meningkatkan motivasi mereka dalam melakukan pendampingan sertifikasi halal pada pelaku usaha mikro dan kecil.
3. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pendamping PPH Halal Center UIN SAIZU. Ketika motivasi atau dorongan Pendamping PPH dalam melakukan pendampingan meningkat, maka kinerja mereka dalam pendampingan sertifikasi halal pada pelaku usaha mikro dan kecil juga akan ikut meningkat.
4. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa motivasi secara signifikan memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pendamping PPH Halal Center UIN SAIZU dalam melakukan pendampingan sertifikasi halal pada pelaku usaha mikro dan kecil. Adapun efek mediasi dari motivasi pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja adalah mediasi penuh (*full mediation*). Sehingga apabila terjadi kenaikan pada kompensasi yang diterima oleh Pendamping PPH maka akan meningkatkan motivasi mereka

dalam pendampingan sertifikasi halal dan secara tidak langsung kinerja mereka akan juga mengalami peningkatan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka penulis akan menyampaikan beberapa saran kepada:

1. Halal Center UIN SAIZU Purwokerto
 - a. Membuat program kompensasi yang lebih menarik seperti *reward* atau bonus agar Pendamping PPH lebih antusias dalam memenuhi target pendampingan sertifikasi halal pada pelaku usaha mikro dan kecil.
 - b. Mempunyai basis pendataan pelaku usaha mikro dan kecil di wilayah sekitar UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri seperti Banyumas, Purbalingga, Banjarnegara, Kebumen, Cilacap, Pemalang, Wonosobo, Brebes dan Tegal. Dan data tersebut disampaikan kepada Para Pendamping PPH Halal Center agar lebih cepat dalam melakukan fasilitasi sertifikat halal.
 - c. Melakukan *follow up* dan pelatihan untuk pendamping yang belum terjun langsung di lapangan.
 - d. Melakukan evaluasi mingguan atau bulanan, sehingga pendamping tahu perkembangan pendampingan sertifikasi halal Halal Center UIN SAIZU Purwokerto secara menyeluruh dan seberapa jauh tingkat pendampingan untuk mencapai target dari BPJPH.
2. Pendamping PPH Halal Center UIN SAIZU Purokwerto
 - a. Memaksimalkan dalam pendampingan sertifikasi halal agar pelaku-pelaku usaha mikro dan kecil khususnya dalam bidang makanan dan minuman bisa mendapatkan sertifikat halal sebelum diberlakukannya sanksi bagi pelaku usaha yang tidak memiliki sertifikat halal.
 - b. Saat melakukan pendampingan, diharapkan Pendamping PPH menjelaskan dan memberitahukan bahan-bahan yang digunakan serta proses produksi yang dilakukan oleh pelaku usaha sesuai dengan standar kehalalan produk baik secara syariat maupun secara regulasi.

- c. Melakukan pendampingan lanjutan kepada pelaku usaha yang telah mendapatkan sertifikat halal. Pendampingan ini bertujuan untuk mengawasi dan mengontrol apakah produk yang sudah mendapat sertifikat halal sudah terdapat label halal pada kemasannya.
3. Peneliti selanjutnya
- a. Menambahkan variabel lain seperti tingkat religiusitas, pemahaman syariat Islam atau variabel yang mungkin mempengaruhi kinerja Pendamping PPH dalam melakukan pendampingan sertifikasi halal.
 - b. Menguji dengan model pengujian yang berbeda baik moderasi maupun model pengujian yang lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M., 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abubakar, R., 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Cetakan Pertama ed. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kaijaga.
- Adha, R. N., Qomariah, N. & Hafidzi, A. H., 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, Volume 4 Nomor 1, pp. 47-62.
- Afrilliana, N., 2016. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan di Sumatera Selatan. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Palembang*, Volume 1 Nomor 1, pp. 79-94.
- Ajzen, I. & Fishbein, M., 1980. *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*. Englewood Cliffs NJ: Prentice-Hall.
- Andayani, I. & Tirtayasa, S., 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 2 Nomor 1, pp. 45-54.
- Anugrahadi, Y. D. & Prasetyo, A., 2019. Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, dan Pelatihan Islam pada karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, Volume 6 Nomor 11, pp. 2252-2271.
- Asmarini, S. D., Sulaimah & Nururly, S., 2022. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pendamping PKH Lombok Timur. *Jurnal Pustaka Aktiva*, Volume 2 Nomor 1, pp. 7-11.
- Asmarini, S. D., Sulaimiah & Nururly, S., 2022. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pendamping PKH Lombok Timur. *Jurnal Pustaka Aktiva: Pusat Akses Kajian Akuntansi, Manajemen, Investasi, dan Valuta*, Volume Volume 2 Nomor 1, pp. 7-11.
- Bangun, W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dharma, S., 2010. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- DinarStandard, 2022. *State of the Global Islamic Economy Report Unlocking Opportunity*, s.l.: DinarStandard.
- Firsani, S. S., 2015. Analisis Motivasi Kerja Pegawai pada Program Pascasarjana Universitas Tadulako. *e-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 12, pp. 103-113.

- Garson, G. D., 2016. *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models*. 3 ed. North Carolina: Statistical Associates Publishing.
- Hamid, R. S. & Anwar, S. M., 2019. *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. Jakarta: PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Hartono, J., 2007. *Sistem Informasi Keperilakuan*. Yogyakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hastuti, L., 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendamping Profesional Desa dengan Motivasi sebagai Intervening (Studi pada Satuan Kerja Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa/P3MD Provinsi Riau). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, Volume Volume 2 Nomor 1, pp. 1-10.
- Isa, Agusdin & Suprayetno, D., 2015. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, Volume 4 Nomor 3.
- Kadarisman, M., 2016. *Manajemen Kompensasi*. Cetakan ke-3 ed. Jakarta: Rajawali Prers.
- Khoeron, M., 2022. *Kementerian Agama*. [Online] Available at: kemenag.go.id [Accessed 23 Maret 2023].
- Leonu, P., Yani, A. & Abdurrahman, A., 2017. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Paten melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Volume 1 Nomor 1, pp. 40-56.
- Mahfud, S. & Ratmono, D., 2013. *Analisis SEM-PLS dengan Warp PLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinear dalam penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Mahyani, 2013. Theory of Reasoned Action dan Theori of Planned Behavior (Sebuah Kajian Historis tentang Perilaku). *Jurnal El-Riyasah*, Volume Vol. 4 No. 1, pp. 13-23.
- Mangkunegara, A. P., 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkuprawira, S., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Person Education.
- Maryani, N. L. K. S., Widayani, A. A. D. & Saraswati, N. P. A. S., 2020. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *VALUES*, Volume 1 Nomor 2, pp. 53-67.
- Moeheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Mondy, R. W. & Noe, R. M., 2005. *Administracion de Recursos Humanos*. Mexico: Pearson Education Inc.
- Mudayana, F. I. & Suryoko, S., 2016. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 5 Nomor 1.
- Nawawi, H. H., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Notoatmodjo, S., 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prawirosentono, S., 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Priyanto, W. B., 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomika Bisnis*, Volume 7 Nomor 2, pp. 105-114.
- Priyatono, M., 2019. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Mesastila Hotels dan Resorts. *Jurnal Media Wisata*, Volume 17 Nomor 1, pp. 56-69.
- Priyono, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua ed. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Ramdhani, N., 2011. Penyusunan Alat Pengukur Berbasis Theory of Planned Behavior. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada*, Volume 19 Nomor 2, pp. 55-69.
- Ranusandoyo, H. & Husnan, S., 1997. *Manajemen Personalia*. 4 ed. Yogyakarta: BPFE.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M. & Nasrul, H. W., 2020. Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi

terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review*, Volume 2 Nomor 1, pp. 15-25.

Rivai, V., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktek*. 1st ed. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rizaty, M. A., 2022. *DataIndonesia.id*. [Online] Available at: <http://dataindonesia.id> [Accessed 21 Maret 2023].

Robbins, S. P., 2010. *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia Jilid I*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sahla, H. & Andriani, D. A., 2020. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan di Kabupaten Asahan*. Asahan, Universitas Asahan.

Samsudin, S., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Siahaan, S. & Bahri, S., 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Volume 2 Nomor 1, pp. 16-30.

Silaen, N. R. & dkk, 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Simamora, H., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3rd ed. Yogyakarta: Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Simamora, H., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE: YKPN.

Sinambela, L. P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sofyandi, H., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiarti, E., 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education Humaniora and Social Sciennes*, Volume 3 Nomor 2, pp. 479-486.

Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Syahrum & Salim, 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.

- Taryaman, E., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori MSDM yang Dilengkapi dengan Hasil Penelitian pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Triyono, A., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Oryza.
- Umar, A. & Norawati, S., 2022. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Volume 5 Nomor1, pp. 835-853.
- Waldman, D. A., 1994. The Contributions of Total Quality Management to a Theory of Work Performance. *Academy of Management Review*, Volume Vol. 19 No. 3, pp. 510-536.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, L. A., 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 10 Nomor 4, pp. 1-18.
- Wijayanti, A. W., 2022. *Analisis Kompensasi Non Finansial dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di KSPPS Binama*, Semarang: Universitas Islam Sultan Agung Fakultas Ekonomi Program Manajemen.





Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENDAMPING PPH MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (Studi Kasus pada Halal Center UIN SAIZU Purwokerto)

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Responden
Pendamping PPH Halal Center UIN SAIZU Purwokerto
Di Tempat

Dengan hormat,

Dengan ini, saya beritahukan bahwa:

Nama : Siti Rokhayatun

NIM : 1917201013

Program Studi : Ekonomi Syariah

Sedang dalam proses pengumpulan data guna mendukung penyusunan skripsi.
Untuk itu saya memohon Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini secara jujur.

Kuesioner ini hanya digunakan dalam keperluan penelitian yang bersifat keilmuan sehingga identitas Bapak/Ibu/Saudara/i akan terjaga kerahasiannya dan tidak akan digunakan dalam hal-hal yang merugikan.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i saya ucapkan banyak terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Hormat Saya,



Siti Rokhayatun

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Status Perkawinan :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Pekerjaan :

B. Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian:

Isilah pilihan jawaban Anda dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada kolom yang sesuai dengan pendapat yang Anda miliki. Jawaban kuesioner dengan keterangan sebagai berikut:

STS: Sangat Tidak Setuju : Skor 1

TS : Tidak Setuju : Skor 2

N : Netral : Skor 3

S : Setuju : Skor 4

SS : Sangat Setuju : Skor 5

Kriteria Responden:

1. Sudah pernah melakukan pendampingan sertifikasi halal, atau
2. Sedang melakukan pendampingan sertifikasi halal.

Kompensasi (X)						
No	Pertanyaan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya sebagai Pendamping PPH merasa bahwa insentif yang diberikan sudah cukup					
2	LP3H menjadi jembatan/perantara antara BPJPH dengan Pendamping PPH atau sebaliknya					
3	LP3H selalu mengapresiasi Pendamping PPH yang berhasil membantu SH PU terbit					

4	Sebagai Pendamping PPH saya merasa bahwa tugas yang diberikan kepada saya membuat saya merasa harus bertanggungjawab atas pendampingan sertifikasi halal UMK					
5	Apakah anda sudah puas dengan kompensasi yang selama ini anda terima? Bentuk kompensasi seperti apa yang anda harapkan untuk meningkatkan kinerja Pendamping PPH?					

Kinerja (Y)						
No	Pertanyaan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
1	Sebagai Pendamping PPH saya melakukan pendampingan sertifikasi halal dengan baik					
2	Sebagai Pendamping PPH saya bisa mendapatkan jumlah SH terbit sebanyak usaha yang saya kerahkan					
3	Sebagai Pendamping PPH saya memiliki pemahaman syariat tentang kehalalan suatu produk					
4	Sebagai Pendamping PPH saya mampu mandiri dalam melakukan pendampingan sertifikasi halal					
5	Sebagai Pendamping PPH saya melakukan pendampingan dari persiapan persyaratan hingga SH terbit					
6	Menurut anda, faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi anda sebagai Pendamping PPH dalam melakukan pendampingan sertifikasi halal?					

Motivasi (Z)						
No	Pertanyaan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
1	Sebagai Pendamping PPH saya berkomitmen untuk melakukan pendampingan sertifikasi halal pada UMK					
2	Sebagai Pendamping PPH saya merasa puas jika berhasil membantu PU mendapatkan SHnya					
3	Hubungan yang baik diantara Pendamping PPH membuat saya lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas saya sebagai Pendamping PPH					
4	Saya termotivasi untuk terus melakukan pendampingan sertifikasi halal dengan baik jika ada penghargaan atas prestasi yang saya capai					
5	Sebagai Pendamping PPH saya mendapatkan dorongan dari LP3H untuk melakukan pendampingan dengan baik					
6	Menurut anda, apa yang menyebabkan kinerja anda sebagai Pendamping PPH dapat meningkat?					

78	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	59
79	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	67
80	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
81	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	66
82	5	5	4	5	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	62
83	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	65
84	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	58
85	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
86	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
87	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	59
88	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	60
89	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	3	4	5	57
90	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	5	3	56
91	4	4	5	5	3	3	4	3	4	5	5	4	3	4	56
92	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	54
93	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	58
94	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	66
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
96	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	64
97	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
98	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	59
99	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	51
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70



Lampiran 3

Daftar Jawaban Pertanyaan Terbuka

No	Apakah anda sudah puas dengan kompensasi yang selama ini anda terima? Bentuk kompensasi seperti apa yang anda harapkan untuk meningkatkan kinerja Pendamping PPH?
1	Ya, bonus
2	Sudah cukup puas
3	Gathering bersama agar lebih solid
4	Kompensasi atau insentif yg diberikan oleh BPJPH yang disalurkan melalui Lp3H sudah sangat cukup untuk biaya operasional para pendamping. Mungkin dalam hal peningkatan dari Lp3H bisa memberikan reward kepada pendamping terbaik atau terbanyak melakukan sertifikasi dengan maksud meningkatkan semangat pendamping lain
5	Sudah baik
6	Ucapan terimakasih setelah sertifikat terbit
7	Cukup puas karena sesuai dengan kerja keras yang dilakukan. Harapannya ada atribut PPH agar ketika terjun di lapangan para pelaku usaha itu menjadi lebih percaya.
8	Puas
9	Puas
10	Sudah cukup puas, penghargaan terbanyak mendapatkan PU
11	Sangat puas
12	Puas dengan catatan tertentu. Bentuk solidaritas antar P3H seperti paguyuban atau semacamnya
13	Sudah
14	Adanya reward
15	cukup. seragam atau identitas seperti baju atau yang lainnya, stiker halal
16	Sudah
17	Besarannya ditambah,
18	Masih kurang puas.. diberikan reward
19	Sudah
20	Yes
21	Hadiah bagi PPH terbaik seperti Umroh, Mobil, Laptop, HP , Motor
22	Sangat puas
23	Sudah cukup
24	Puas, komensasi dengan pemberian insentif tidak dalam jangka waktu yang terlalu lama
25	Umroh gratis
26	Alhamdulillah puas semoga berkah
27	Puas
28	Jika sudah mendapatkan target misal seratus PU, ranah pendamping proses produk

	halal skalanya menjadi Nasional tidak hanya Provinsi saja
29	Lebih ditingkatkan kembali kompensasi yang diberikan untuk pendamping, karena tugas yang seharusnya dilakukan oleh PU juga dilakukan oleh pendamping, semua keperluan dari awal sampai akhir pendamping yang melakukan
30	Merasa puas dengan kompensasi yang diberikan
31	Sudah cukup baik
32	Reward bagi pendamping yang mencapai target
33	puas, sepertinya kurang
34	Lumayan puas, fasilitas promosinya lebih ditingkatkan lagi agar pph dapat dikenal dan dipercaya masyarakat luas
35	Sudah, tang pasti menjadi lebih tinggi lagi
36	Sudah sangat puas
37	Ya, saya merasa puas atas kompensasi yang diterima sebagai PPH
38	Belum
39	Puas
40	Sudah puas
41	stabilkan sistem OSS dan Si Halal. adakan pelatihan cara mengiklankan SH ke masyarakat
42	Sudah puas, saya merasa kompensasi yang sudah ada sudah sesuai dengan kinerja yang dilakukan jadi mungkin lebih kepada rasa kekeluargaan yang dibentuk agar pendamping lebih nyaman untuk konsultasi
43	Puas. Selain honor, dalam upaya meningkatkan kinerja pendamping PPH harus ada atribut PPH.
44	Ya
45	Sudah, penghargaan yang diberikan kepada pendamping
46	Sudah
47	Sudah cukup
48	Sudah puas
49	Sudah puas.
50	Belum puas, saya rasa nominal kompesasi hanya cukup untuk kompensasi pendampingan, akan tetapi untuk menarik minat pelaku usaha yang lebih banyak, dibutuhkan sosialisasi dengan cara yang lebih menarik, yang tentunya membutuhkan biaya operasional untuk sosialisasi.
51	Penambahan kompensasi atau hadiah untuk pph yang mendapaykan pu banyak
52	Mslh kompensasi bagi saya sudah cukup, Yg menjadi semangat saya justru membantu orang-orang disekitar saya yang mempunyai usaha untuk bisa mengajukan sertifikasi halal secara gratis melalui bantuan saya, tapi saya merasa kemampuan saya B cukup, untuk itu saya perlu belajar untuk bisa menjadi pendamping Pph yang sebaik-baiknya sebab saya sadar tanggungjawab seorang PPh adl dunia akhirat.
53	Iya puas
54	Ya. Tambahan untuk honor adm
55	Cukup

56	Ya, kalau bisa genapi 200.000 sebab untuk wifi/ paket internet sekarang mahal
57	Sebenarnya setelah dinyatakan lulus dalam pelatihan saya B pernah menerapkan secara langsung di lapangan. Namun, seB dapat kompensasi saya sudah merasa puas dengan ilmu yang diberikan pada pelatihan apalagi ini gratis dengan benefit yg sangat menguntungkan bagi peserta pelatihan. Dari yang saya simak di grup, kemungkinan pendamping PPH sudah merasa cukup dengan kompensasi yang diberikan. Harapan untuk meningkatkan kinerja pendamping PPH dengan melakukan follow up kembali, minimal mengetahui kendala apa yang terjadi
58	Puas, dengan penuh rasa syukur
59	Cukup
60	Sudah
61	Insya Allah Puas. Karena sebenarnya pendampingan produk halal harusnya sebagai sampingan saja dan dengan niat membantun UMK InsyaAllah kompensasi tersebut sangatlah cukup. Haralan saya untuk meningkatkan kinerja pendamping sebenarnya lebih ke kumpul bersama membahas mengenai permasalahan yang pernah di rasakan pendamping, dan juga sebaiknya setelah lulus dari kegiatan P4H itu sebaiknya langsung diberikan pendamping yang mencontohkan bagaimana caranya melakukan proses pendampingan di lapangan, bagaimana proses pendekatan ke UMK dsb.
62	Cukup puas. Insentif lebih besar
63	Sudah puas
64	Saya cukup puasa dengan kompensasi yang sudah diberikan.
65	Sudah cukup puas
66	secara umum sudah puas....
67	Bukan paruh waktu, tapi penuh waktu sehingga bisa fokus
68	Cukup puas, perlunya meningkatkan sosialisasi kepada masyarakat bahwa uin saizu memiliki lembaga halal center
69	Lebih baik lagi
70	Iya saya puas
71	Perhatian, nankgiatan evaluasi dari koordinator pendamping
72	Puas,
73	Sudah puas
74	Saya belum mendapatkan kompensasi karena saya masih bingung cara melakukan sertifikasi halal secara praktis dan saya berharap supaya ada pelatihan offline setelah mengikuti pelatihan online dan di lakukan dengan mengarahkan edukasi yang baik agar tidak terjadi kesalah fahaman dalam proses persertifikasi tersebut dan memberikan ruang terbuka bagi para PPH supaya tercapainya PPH yang dapat memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat terutama para Pelaku Usaha Terimakasih.
75	Cukup puas
76	Sudah cukup puas
77	Puas, semoga honor nya lancar

78	Iya
79	Yaaa
80	Puas dengan kompensasi yang diberikan, tetapi harus sabar dalam membantu pengurusan SH.
81	Cukup saja
82	Belum puas (untuk honor sebaiknya diberikan setiap bulan agar pendamping PPH bekerja secara maksimal)
83	Diharapkan lebih tepat waktu
84	Puas
85	Tidak komentar
86	sudah sangat cukup, pemahaman yang di dapatkan juga sangat membantu
87	Menurut saya sih sejauh ini masih puas dengan kompensasinya, paling lebih ke apresiasi lebih ya, pendamping PPh juga melakukan pendampingan dibarengi effort yang lebih
88	Sudah puas kompensasi yg di berikan selama ini.. Semoga kedepan jauh lebih lagi
89	Ya
90	Sudah puas
91	Ya
92	cukup puas, kompensasi dengan jumlah yang sepadan dengan kinerja
93	Sudah
94	Sudah, semoga kedepannya bisa memberikan arahan serta membuka mindset para pendamping agar lebih semangat dalam berjuang di produk halal
95	saya tak tahu, B pernah, maaf yak
96	Insya Allah sudah
97	Puas karena sudah sesuai untuk kompensasi
98	Sudah cukup puas
99	-
100	Sudah

No	Menurut anda, faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi anda sebagai Pendamping PPH dalam melakukan pendampingan sertifikasi halal?
1	Membantu umk bersertifikat halal
2	Kebermanfaatan di masyarakat, Citra Pribadi, dan intensif pph
3	Kemaslahatan bersama
4	Faktor kemudahan, dan kesenangan membantu para UMKM
5	Membantu para umkm dan mendapatkan fee yang lumayan
6	Untuk di kenal masyarakat
7	Selain adanya kompensasi, relasi serta pengalaman juga perlu dicari.
8	faktor lingkungan
9	Sosial dan budaya
10	kompensasi

11	Insentif , banyak silaturahmi
12	Mudahnya informasi mengenai regulasi terbaru dri LP3H dan keterbukaan mendapatkannya
13	Membantu umkm mendapatkan sertifikasi
14	Faktor membantu UMKM meningkatkan kompetensi dan meningkatkan daya saing UMKM.
15	Adanya respon yang cepat dari komite fatwa
16	Insentif
17	Silaturahmi dan persaudaraan
18	Kebijakan peraturan yang berubah ubah
19	Adanya insentif dan membantu UMKM berdaya saing
20	Kerja Tim
21	Waktu karena saya Guru sekolah jadi kadang terkendala waktu
22	Ingin membantu perijinan para pelaku usaha
23	Mencari pengalaman dan kenalan
24	Adanya variasi produk yang terbaru
25	Memberikan manfaat buat pribadi dan orang lain
26	Agar usaha PU berkah, PPH juga mendapat keberkahan dengan adanya insentif yang diberikan .
27	Penghargaan dan pendampingan dari LP3H
28	Motivasi terbesar saya ingin menjadi sarjana yang bisa bermanfaat bagi masyarakat secara langsung dan jelas
29	Terjun ke masyarakat dan menjadikannya berguna merupakan motivasi saya, selain itu untuk melatih kepedulian ke masyarakat
30	Kepuasan UMKM yang sudah dibantu sertifikasi halal
31	Faktor dari diri sendiri
32	Pelaku usaha sangat merasa terbantu
33	kurangnya pekerjaan menjadi faktor utama
34	Fasilitas dari LP3H, konsentrasi yang sesuai, adanya keinginan untuk memberikan fasilitas bagi umk untuk bisa sertifikasi halal
35	Adanya dorongan dari lp3h untuk melaksanakan pempingan PPH
36	LP3H mengarahkan jika pendamping B bisa, pendamping lain juga sering sharing, dan melatih diri untuk mengabdikan ke masyarakat dalam bentuk membantu mendapatkan sertifikasi halal gratis
37	Antusiasme dari pelaku usaha
38	Semangat
39	Kepuasan pelaku usaha
40	Ada nilai ekonomis dan ikut serta dalam penjaminan prodak halal bagi konsumen
41	Upaya untuk menghalalkan semua produk yang ada di sekitar kita, dan sebagai penghasilan tambahan.
42	Pertama insentif yang diberikan, kemudian lebih kepada pendampingan dr LP3H agar ketika pendamping mengalami kesulitan mereka bisa berkonsultasi dengan mudah

43	-
44	Membantu pelaku usaha
45	Kompensasi dan pengalaman
46	Kesadaran akan pentingnya produk yg halal
47	Pendamping Proses Produk Halal bertugas untuk mendampingi pelaku usaha untuk memastikan bahwa bahan yang digunakan oleh pelaku usaha dalam produksinya (makan dan minuman) menggunakan bahan yang halal dan kemudian membantu mengurus sertifikat halal.
48	Kompensasi, kesadaran untuk membantu umkm
49	Karna merasa diri kita bermanfaat Untuk orang lain.
50	Kompensasi yang lebih, penghargaan dan apresiasi dari instansi pemerintah dari desa, kecamatan sampai kabupaten.
51	Membantu mensukseskan kebijakan pemerintah
52	Motivasi dari LP3H dalam hal menjawab segala kesulitan kesulitan yang dihadapi pendamping Pph dilapangan.
53	Komunikasi yang baik, kemudahan memperoleh informasi, dan apresiasi atau penghargaan
54	Pengalaman relasi
55	Membantu UMKM
56	1. Faktor pentingnya mengetahui halal dan haram terhadap produk makanan/ minuman 2. Membantu Pelaku Usaha agar nyaman memasarkan produknya sebab sudah bersertifikat halal 3. Dan tidak memungkiri bahwa faktor adanya kompensasi pada setiap SH yang keluar ,itu juga menjadi faktor motivasi.
57	Motivasi yang muncul dari diri sendiri untuk melakukan kegiatan tersebut. Karena tidak tau arah untuk kemana kita melakukan pendampingan, jadi stuck tanpa kemajuan
58	Niatkan syiar ttg pentingnya produk halal
59	Kepercayaan pelaku usaha dan antusias
60	Menjadi salah stu tugas dari penyuluh agama islam. Khususnya bidang pemberdayaan ekonomi umat
61	Jarak dari UMK, keakraban dengan Pemilik usaha,
62	-
63	Gaji
64	Faktor dari dalam diri pendamping dan dorongan motivasi dari LP3H
65	Terjalannya hubungan baik dengan banyak orang
66	sebagai bentuk tanggung jawab karna sudah menjadi pendamping
67	Interaksi, bekerja penuh waktu bukan paruh waktu, kegiatan non formal
68	Membantu pelaku usaha memperoleh legalitas terkait kehalalan produk yang berpengaruh terhadap penjualan
69	Semangat membantu PU
70	Membantu umkm

71	Pentingnya prodak halal dalam diri manusia
72	Mempunyai rasa kepuasan tersendiri bisa membantu pelaku usaha untuk mendapatkan sh nya
73	Pengembangan diri, apresiasi, kemudahan dalam proses pengajuan sertifikasi halal
74	Ada Rasa keingin Tahuhan yang penuh, apalagi saya suka dengan diskusi dan pas sekali untuk saya menambah pengalaman yang berharga
75	Menambah ketrampilan dan memastikan UMKM di Indonesia halal
76	Apresiasi
77	Semoga nembantu kepadavpengusaha kecil mempunyai sertigikat halal
78	Semangat
79	Yaaa
80	Kompensasi,
81	Tanggung jawab sebagai PPH dan adanya pemasukan tambahan
82	Ingin membantu para Pelaku usaha yang ada di lingkungan sekitar agar bisa mendapat Serifikat Halal dan bisa menjual produk dengan harga lebih tinggi dari produk yang tidak ada sertifikatnya .
83	Agar pelaku usaha terus mempertahankan kehalalan prodaknya
84	agar makin banyak produk umkm yg jelas sertifikasinya
85	Diam
86	faktor halal, karena dengan produk yang terlabel halal akan lebih bagus margin produknya
87	Menurut saya, bentuk motivasi yang paling berpengaruh ya kompensasi contoh adanya pembayaran terkait sertifikat yang sudah halal, selain itu juga ada ilmu yang didapat yang memang jarang sekali orang tau.
88	Supaya pelaku usaha bisa mendapatkan sertifikasi halal dengan mudah..
89	Ya
90	Agar umkm lebih maju
91	Ya
92	karena masih banyak produk halal yang belum memiliki sertifikat padahal itu sangat penting untuk meningkatkan kepercayaan konsumen, meningkatkan pangsa pasar, serta meningkatkan daya saing bisnis.
93	Pentingnya sertifikasi halal pada setiap produk
94	Lokasi, Pelaku, dan Suasana
95	-
96	-
97	Saya merasa senang membantu dalam sertifikasi halal dan terdorong karena sebagai mahasiswa ekonomi syariah merasa berkewajiban melakukan perluasan sertifikasi halal
98	Kepedulian membantu orang lain, kepedulian terhadap kesehatan dan keamanan
99	Faktor upah dan faktor hubungan yang sehat antara sesama pendamping PPH dan LP3H
100	Menambah Silaturahmi dg PU, bisa melaksanakan tugas dari Kementerian Agama dan tercapainya tujuan Pemerintah

No	Menurut anda, apa yang menyebabkan kinerja anda sebagai Pendamping PPH dapat meningkat?
1	Pelatihan dan evaluasi
2	Yang dapat meningkatkan kinerja pendamping, yaitu adanya pembinaan berkala dari lp3h. Mungkin hal ini perlu di tingkatkan lagi, ada nya follow up skill bagaimana pendekatan yang baik, dan sesuai dengan kondisi target.
3	Apresiasi
4	Bila mendapatkan banyak Pelaku Usaha itu bisa membuat kitaa semangat dalam hal melakukan sertifikasi
5	Mendapatkan honor jadi semangat hehe
6	Ucapan terimakasih atau selamat dari HC
7	Pengabdian ke masyarakat dengan memanfaatkan peluang adanya fasilitas sertifikasi halal gratis
8	Motivasi
9	Motivasi
10	Motivasi dari diri sendiri serta kompensasi
11	Dapat sekali
12	Selain reward rasa saling bantu antar pendamping
13	Karena banyaknya umkm yang B bersertifikat halal
14	Insentif perlu ditambah
15	Adanya catatan golongan reguler dengan SD
16	Insentif
17	Nilai kompensasi dan penghargaan
18	Kerjasama dengan pihak lain
19	Data sudah disiapkan tinggal di follow up
20	Meningkatkan Kinerja
21	Waktu longgar
22	Ingin membeli prodak yg sudah halal
23	Ada a teman untuk melakukan sertifikasi halal bersama
24	Adanya pelaku UMKM yang B memiliki sertifikat halal dan berkeinginan untuk menghalalkan produk
25	Benefit dan profit
26	Karena telah memberikan pemahaman kepada PU agar menggunakan bahan* yang halal dan toyyib.
27	Konsisten dan semangat
28	Digratiskan mengikuti Juleha
29	Regulasi yang jelas, proses yang tidak lama, dan antusias pelaku usaha
30	Langsung mengerjakan pengajuan sertifikasi halal yang sudah masuk
31	Faktor dari diri sendiri dan adanya alur proses yang mudah

32	Sistem aplikasi si halal yang stabil
33	Jika imbalan yang didapat lebih dari yang sekarang
34	Adanya feedback yg baik dari UMK
35	Karena adanya dorongan untuk melakukan Pendampingan PPH terhadap UMKM agar dapat menjaga produk yang sehat dan halal si konsumsi
36	PU yang sabar untuk menunggu terbit SH
37	Proses produk halal sendiri dari pelaku usaha dan penerbitan SH dari BPJPH
38	Pelatihan
39	Kompensasi yang sesuai
40	Setiap melakukan pendampingan dan pembuatan sertifikat halal diberi gaji berdasarkan kinerja
41	Cepat mendapat PU, sistem OSS dan Si Halal lancar, maka akan semakin meningkat kinerja,.
42	Kinerja meningkat karena mudahnya mencari PU yang akan didampingi, kemudian kooperatif dari semua pihak baik dari rekan pendamping, LP3H ataupun dr PU dalam menangani proses sertifikasi
43	-
44	Senang
45	Motivasi diri sendiri
46	Banyaknya pelaku usaha yang menghalalkan produk
47	insentif sebesar 150 ribu rupiah yang merupakan komponen dalam pembiayaan sertifikasi halal self declare. Insentif ini segera dibayarkan BPJPH bila Pendamping PPH telah menyelesaikan tugas pendampingannya dibuktikan dengan terbitnya Sertifikat Halal.
48	Kepuasan dari pelaku umkm
49	Pembayaran Rutin setiap Bulan
50	Duit
51	Mendapat pu yg banyak dan fee yang cukup
52	Setelah berhasil menerbitkan SH untuk PU tentu akan menambah semangat saya untuk turut membantu menerbitkan SH-SH selanjutnya bagi Para PU terutama yang ada disekitar saya.
53	Terbitnya SH tidak terlalu lama, turunya kompensasi yang tidak terlalu lama,
54	Proses yang cepat membuat semangat. Kadang adm bkin ruwet
55	Rasa Tanggung jawab
56	Untuk membantu pelaku usaha agar nyaman dan bebas memasarkan produknya sebab sudah bersertifikat halal, dan juga tidak memungkiri bahwa adanya kompensasi itu juga menjadikan kerja kita semangat dalam membantu PU
57	Memiliki tim atau partner dalam pekerjaan ini
58	Kebutuhan
59	Kesadaran masyarakat
60	Semangat dalam menjalankan tugas
61	-

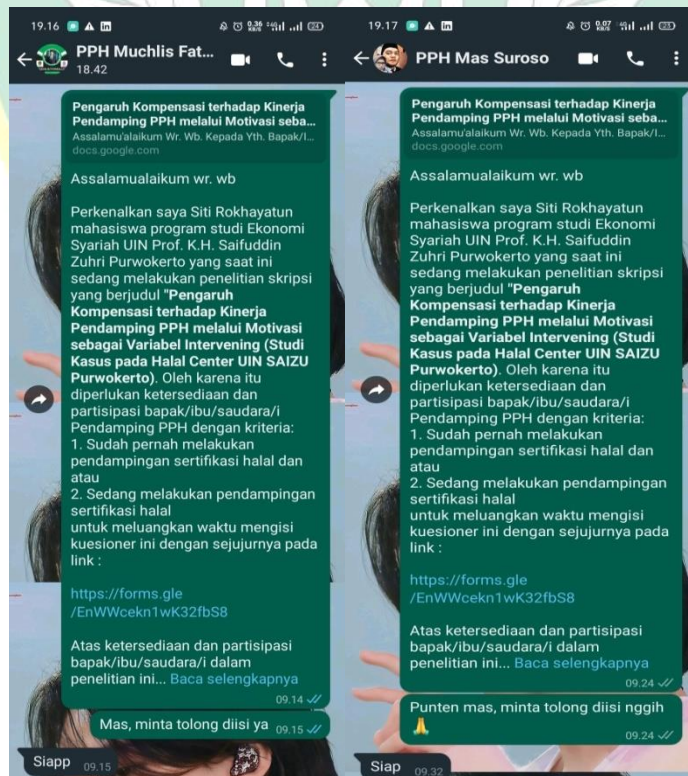
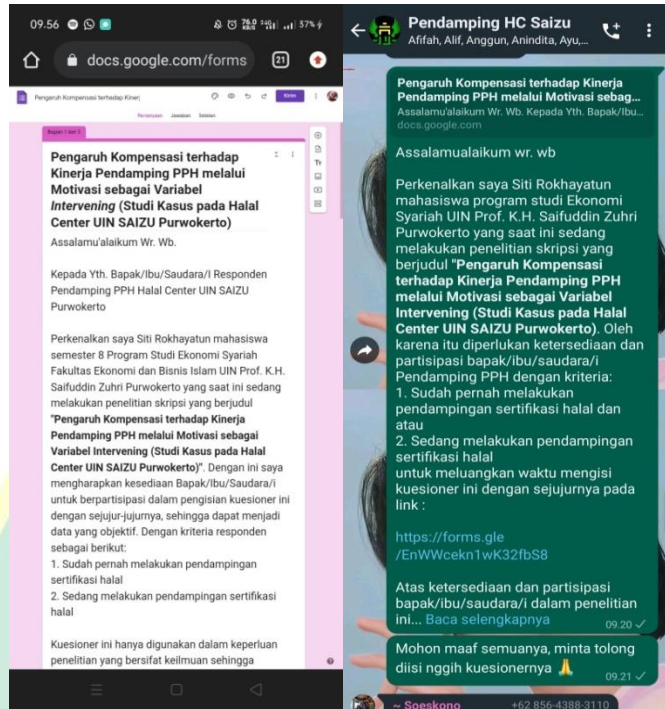
62	-
63	Memberikan pelatihan terhadap pendamping pph
64	Motivasi dan insentif yang diberikan
65	Tanggungjawab
66	insentif diperbesar mungkin akan lebih meningkatkan kinerja pendamping
67	Interaksi, insentif dan kegiatan informal
68	Kemudahan memperoleh pelaku usaha
69	Lebih baik lagi dari sebelumnya
70	Iya
71	Adanya pengawasan dan pertemuan pph dg koordinator pph
72	saya melakukan pendampingan dari persiapan persyaratan sampai SH terbit
73	Kemudahan proses kelanjutan pengajuan sertifikasi halal
74	Saya Jadi paham mana produk yang sesuai syariat Kehalalan Produk
75	-
76	Penghargaan dan relasi
77	Untuk membantu pengusaha dan mendapat honor
78	Semangat
79	karena sesuai dengan kemenag
80	Pemahaman tentang sistem dan kebijakan yang berubah ubah.
81	Respon cepat dari bpjph komite fatwa untuk segera mengeluarkan sertifikat halal jika sudah memenuhi syarat tanpa menunggu berbulan bulan
82	Karena ketika berhasil mendampingi dari awal sampai terbit sertifikat sangat memuaskan dan menambah semangat
83	Saya harus komitmen dengan tugas ini
84	pembekalan dan menerapkan apa yg sudah dibekali oleh pembimbing
85	Diam
86	mungkin penyebab pengetahuan dan dorongan masyarakat yang ingin produknya ada legalisasi halal
87	Menurut saya sejauh ini yaa yang menyebabkan kinerja meningkatkan adanya penghargaan yang diberikan. Trus rasa keingin tahuan yang tinggi, karna biasanya manusia cenderung jika sudah mengetahui bagaimana suatu kegiatan tersebut berhasil pastinya akan dilakukan terus" menerus dengan lebih baik lagi tentunya.
88	Selalu mengikuti syarat dan ketentuan yg ada
89	Ya
90	Semangat para pelaku umkm
91	Ya
92	karena saya melakukan proses sertifikasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan
93	Motivasi yg kuat untuk membantu para umk mendapatkan sertifikasi halal
94	Adanya semangat dan suasana yang baik
95	Jika banyak yang berminat dan mau untuk meminta saya untuk membantu, itu membuat saya jadi lebih bersemangat

96	-
97	Disebabkan oleh motivasi dan kerja keras untuk mendapatkan pelaku UMKM yang B ada sertifikasi halal dan mengerti bahwa sertifikasi halal itu penting
98	Adanya kompensasi
99	Faktor insentif
100	Semangat yg tinggi untuk melaksanakan amanah dan tugas dari pemerintah



Lampiran 4

Bukti Penyebaran Kuesioner



Lampiran 5

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Result Outer Loading

	Kinerja	Kompensasi	Motivasi
K1		0.852	
K2		0.852	
K3		0.790	
K4		0.837	
KJ1	0.861		
KJ2	0.819		
KJ3	0.883		
KJ4	0.868		
KJ5	0.927		
M1			0.866
M2			0.856
M3			0.882
M4			0.862
M5			0.765

Result Fornell-Larcker Criterion

	Kinerja	Kompensasi	Motivasi
Kinerja	0.872		
Kompensasi	0.638	0.833	
Motivasi	0.777	0.672	0.847

Result Cross Loading

	Kinerja	Kompensasi	Motivasi
K1	0.488	0.852	0.498
K2	0.516	0.852	0.526
K3	0.529	0.790	0.594
K4	0.581	0.837	0.605
KJ1	0.861	0.504	0.624
KJ2	0.819	0.516	0.615
KJ3	0.883	0.562	0.696
KJ4	0.868	0.566	0.686
KJ5	0.927	0.625	0.756

M1	0.708	0.625	0.866
M2	0.647	0.596	0.856
M3	0.669	0.627	0.882
M4	0.705	0.527	0.862
M5	0.546	0.451	0.765

Result Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Kinerja	Kompensasi	Motivasi
Kinerja			
Kompensasi	0.713		
Motivasi	0.847	0.756	

Result Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE
Kinerja	0.921	0.927	0.941	0.761
Kompensasi	0.853	0.855	0.901	0.694
Motivasi	0.901	0.908	0.927	0.717

Result Inner VIF Values

	Kinerja	Kompensasi	Motivasi
Kinerja			
Kompensasi	1.824		1.000
Motivasi	1.824		

Result R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.628	0.621
Motivasi	0.452	0.446

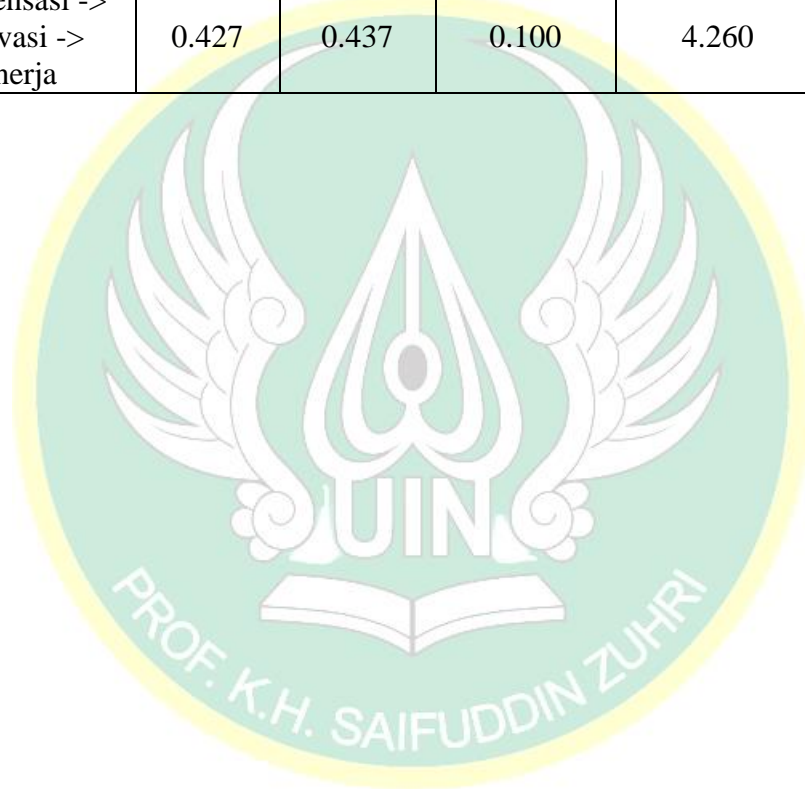
Result Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Kinerja	0.211	0.211	0.123	1.712	0.088

Kompensasi -> Motivasi	0.672	0.682	0.079	8.521	0.000
Motivasi -> Kinerja	0.635	0.638	0.116	5.454	0.000

Result Spesific Indirect Effect (Mediasi/Intervening)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi -> Motivasi -> Kinerja	0.427	0.437	0.100	4.260	0.000



Lampiran 6

Surat Izin Riset Individual



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

Nomor : 2270/Un.19/FEBLIJ.ES/PP.009/5/2023

Purwokerto, 29 Mei 2023

Lamp. : -

Hal : **Permohonan Izin Riset Individual**

Kepada Yth.
Ketua LP3H Halal Center UIN SAIZU Purwokerto
Di
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan skripsi, maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin riset (penelitian) kepada mahasiswa/i kami:

1. Nama : Siti Rokhayatun
2. NIM : 1917201013
3. Semester / Program Studi : VIII / Ekonomi Syariah
4. Tahun Akademik : 2022 / 2023
5. Alamat : Kutawis RT 03 RW 03, Bukateja, Purbalingga
6. Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pendamping PPH melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Halal Center UIN SAIZU Purwokerto)

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pendamping PPH melalui Motivasi
2. Tempat/ Lokasi : Halal Center UIN SAIZU Purwokerto
3. Waktu Penelitian : 1 Juni s/d 1 Juli 2023
4. Metode Penelitian : Observasi, Penyebaran Kuesioner, Wawancara, dan Dokumentasi

Demikian permohonan ini kami buat, atas izin dan perkenan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Koord. Prodi Ekonomi Syariah

Dewi Laela Hilyatin, S.E, M.S.I
NIP. 19851112200912 2 007

Tembusan Yth.

1. Wakil Dekan I
2. Kasubbag Akademik
3. Arsip

Lampiran 7

Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR PROPOSAL

Nomor: 2396/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/5/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Siti Rokhayatun
NIM : 1917201013
Program Studi : Ekonomi Syariah
Pembimbing Skripsi : Sulasih, SE., M.Si.
Judul : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pendamping PPH melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Halal Center UIN SAIZU Purwokerto)

Pada tanggal 22 Mei 2023 telah melaksanakan seminar proposal dan dinyatakan **LULUS**, dengan perubahan proposal/ hasil proposal sebagaimana tercantum pada berita acara seminar.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset penulisan skripsi.

Purwokerto, 31 Mei 2023
Koord. Prodi Ekonomi Syariah



Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
NIP. 19851112 200912 2 007

Lampiran 8

Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS UJIAN KOMPREHENSIF

Nomor: 574/Un.19/FEBI.J.ES/PP.009/2/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa

mahasiswa atas nama:

Nama : Siti Rokhayatun

NIM : 1917201013

Program Studi : Ekonomi Syariah

Pada tanggal 01/02/2023 telah melaksanakan ujian komprehensif dan dinyatakan LULUS,

dengan nilai : **75 / B**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat mendaftar
ujian munaqasyah.

Dibuat di Purwokerto
Tanggal **10 Februari 2023**
Koord. Prodi Ekonomi Syariah



Dewi Laela Hilvatin, S.E., M.S.I
NIP. 19851112 200912 2 007

Lampiran 9

Daftar Riwayat Hidup

A. Identitas Diri

Nama : Siti Rokhayatun
NIM : 1917201013
Jurusan : Ekonomi dan Keuangan Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Tempat/Tanggal Lahir : Purbalingga, 16 Desember 1999
Alamat : Kutawis RT 003 RW 003, Bukateja
Nomor HP/WA Aktif : 085870544382
Email : sitirokhayatun16@gmail.com
Nama Ayah : Islakhudin
Nama Ibu : Maryati

B. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri 2 Kutawis (2012)
2. MTs Darul Abror Kedungjati (2015)
3. MA Negeri Purbalingga (2018)
4. UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto (2023)

C. Pengalaman Organisasi

1. KSEI FEBI UIN SAIZU Purwokerto (2020-2022)
2. FoSSEI Regional Jawa Tengah (2021)

Purwokerto, 26 Juni 2023



Siti Rokhayatun