

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN ETIKA KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERATING PADA PEGAWAI BIRO
ORGANISASI SETDAPROVSU**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : ABDURRAHMAN NUR
NPM : 1805160118
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 15 Agustus 2022, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ABDURRAHMAN NUR
NPM : 1805160118
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN ETIKA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PEGAWAI BIRO ORGANISASIS ETDAPROVSU

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(YUDI SISWADI, S.E., M.M)

(ASRIZAL EFENDY NASUTION, S.E., M.Si)

Pembimbing

(Assoc. Prof. H. A. BISMAL A. S. T., M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

(Assoc. Prof. Dr. ADI GUNAWAN, S.E., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ABDURRAHMAN NUR
N.P.M : 1805160118
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN ETIKA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PEGAWAI BIRO ORGANISASI SETDAPROVSU

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2022

Pembimbing Skripsi

LILA BISMALA, ST., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Abdurrahman Nur
NPM : 1805160118
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Lila Bismala, S.T., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating (Study Empiris pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaikan di Identifikasi masalah - Rumusan masalah kurang 1 pengaruh etika terhadap kinerja	11 April 2022	
Bab 2	- Masukkan Sesuai dengan topik pada bagian faktor-faktor kinerja pegawai dan tidak ada yg menyatakan bahwa locus, Efikasi dan etika tridp kinerja	11 April 2022	
Bab 3	Perbaikan pada gambar kerangka konseptual	20 April 2022	
Daftar Pustaka	Merujuk pada Mendeley	20 April 2022	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Tidak pakai uji f dan determinasi, hanya asumsi, t dan moderasi saja	20 April 2022	
Persetujuan Seminar Proposal	Ace seminar proposal.	25 Mei 2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si

Medan, Mei 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Lila Bismala, S.T., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Abdurrahman Nur
NPM : 1805160118
Dosen Pembimbing : Lila Bismala, ST., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating pada Pegawai Biro Organisasi SETDAPROVSU

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Diskusi tentang latar belakang	11 April 2022	
Bab 2	Revisi pada bagian faktor-faktor kinerja	11 April 2022	
Bab 3	Revisi pada gambar kerangka konseptual	20 April 2022	
Bab 4	Pembahasan hasil penelitian merujuk kepada teori	19 Juli 2022	
Bab 5	Kesimpulan dan saran disesuaikan dari hasil penelitian	28 Juli 2022	
Daftar Pustaka	Merujuk pada mendeley	28 Juli 2022.	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC sidang	30 Juli 2022.	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si

Medan, 30 Juli 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Lila Bismala, ST., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Abdurrahman Nur
NPM : 1805160118
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjak Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Mei 2022
Pembuat Pernyataan



ABDURRAHMAN NUR

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu”**

Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw. yang memiliki Akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat :

1. Ayahanda tercinta **Lukman** dan Ibunda tercinta **Nuraini** yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan

2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku WD III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Ibu Lila Bismala ST, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi
9. Bapak Qahfi Romula Siregar S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
10. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
11. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
12. Ibu Aprilla H. Siregar S.H, M.H sebagai kepala Biro Organisasi Setdaprovsu

13. Terima kasih buat seluruh pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu yang telah membantu saya dalam menyelesaikan proses penelitian ini.

Dalam skripsi ini, masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian. Hal ini disebabkan karena kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas. Diharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga skripsi ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Agustus 2022

Penulis

ABDURRAHMAN NUR
NPM 1805160118

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Identifikasi Masalah.....	6
1.3.Batasan Masalah.....	7
1.4. Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	10
2.1.Uraian Teori	10
2.1.1. Kinerja Pegawai	10
2.1.2. Etika Kerja	18
2.1.3. Locus Of Control	25
2.1.4. Self Efficacy	30
2.2.Kerangka Konseptual.....	37
2.3.Hipotesis.....	43
BAB 3 METODELOGI PENELITIAN	45
3.1.Pendekatan Penelitian.....	45
3.2.Definisi Operasional.....	45
3.3.Tempat dan Waktu Penelitian.....	48

3.4. Populasi dan Sampel	49
3.5. Teknik Pengumpulan Data	50
3.6. Teknik Analisis Data	53
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
4.1. Hasil Penelitian	60
4.2. Hasil Analisis Data	69
4.3. Pembahasan	80
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	89
5.1. Kesimpulan	89
5.2. Saran	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja	46
Tabel 3.2 Indikator Etika Kerja.....	46
Tabel 3.3 Indikator <i>Locus Of Control</i>	47
Tabel 3.4 Indikator <i>Self Efficacy</i>	47
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	48
Tabel 3.6 Jumlah Populasi	49
Tabel 3.7 Skala Pengukuran	51
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	60
Tabel 4.2 Umur Responden	61
Tabel 4.3 Tingkatan Pendidikan responden	61
Tabel 4.4 Lama Bekerja responden	62
Tabel 4.5 Skor Angket Kinerja Pegawai.....	63
Tabel 4.6 Skor Angket Etika Kerja	64
Tabel 4.7 Skor Angket Locus Of Control	66
Tabel 4.8 Skor Angket Self Efficacy	68
Tabel 4.9. Analisis Konsistensi Internal	71
Tabel 4.10. Validitas Konvergen	72
Tabel 4.11. Validitas Diskriminan	74
Tabel 4.12.Kolineiritas	76
Tabel 4.13. Koefisien Determinasi	77
Tabel 4.12. Hipotesis.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	43
Gambar 4.1 PLS Algoritma	70
Gambar 4.2 Pengujian Hipotesis	78

ABSTRAK

PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN ETIKA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PEGAWAI BIRO ORGANISASI SETDAPROVSU

ABDURRAHMAN NUR
1805160118

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: budirahman200@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh locus of control terhadap kinerja pegawai pada pegawai Biro Organisasi SetdaprovSU. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai pada pegawai Biro Organisasi SetdaprovSU. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Biro Organisasi SetdaprovSU. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh locus of control terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi etika kerja pada pegawai Biro Organisasi SetdaprovSU. Untuk mengetahui dan menganalisis self efficacy terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi etika kerja pada pegawai Biro Organisasi SetdaprovSU. Didalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah keseluruhan pegawai pada pegawai biro organisasi setdaprovSU yang berjumlah 41 orang. Dan penarikan sampel dengan sampling jenuh berjumlah 41 orang. Locus of control berpengaruh signifikan kinerja pegawai pada pegawai Biro Organisasi SetdaprovSU. Self efficacy tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai Biro Organisasi SetdaprovSU. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Biro Organisasi SetdaprovSU. Etika kerja tidak memoderisasi Locus of control terhadap kinerja pegawai pada pegawai Biro Organisasi SetdaprovSU. Etika kerja tidak memoderisasi self efficacy terhadap kinerja pegawai pada pegawai Biro Organisasi SetdaprovSU.

Kata Kunci : *Locus Of Control, Self Efficacy, Kinerja, dan Etika Kerja*

ABSTRAK**THE EFFECT OF LOCUS OF CONTROL AND SELF EFFICACY ON
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK ETHICS AS A
MODERATING VARIABLE IN PEGAWAI BIRO ORGANISASI
SETDAPROVSU****ABDURRAHMAN NUR
1805160118**

Faculty Of Economics And Business
University Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: budirahman200@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of locus of control on employee performance in pegawai Biro Organisasi SetdaprovSU. To find out and analyze the effect of self-efficacy on employee performance in pegawai Biro Organisasi SetdaprovSU. To find out and analyze the effect of work ethics on employee performance in pegawai Biro Organisasi SetdaprovSU. To find out and analyze the influence of locus of control on employee performance by moderating work ethics on the employees in pegawai Biro Organisasi SetdaprovSU. To find out and analyze self-efficacy on employee performance by moderating work ethics on employees in pegawai Biro Organisasi SetdaprovSU. In this study using an associative approach to determine the relationship of each variable. The data presented in the form of quantitative data, namely testing and analyzing data by calculating numbers and then drawing conclusions and testing them. In this study, the object under study was the total number of 41 employees in pegawai Organisasi SetdaprovSU. And sampling with saturated sampling amounted to 41 people. Locus of control has a significant effect on employee performance on the employees in pegawai Biro Organisasi SetdaprovSU. Self efficacy has no effect on employee performance in pegawai Biro Organisasi SetdaprovSU. Work ethic has a significant effect on employee performance in pegawai Biro Organisasi SetdaprovSU. The work ethic does not moderate the Locus of control on employee performance in pegawai Biro Organisasi SetdaprovSU. Work ethic does not moderate self-efficacy on employee performance in pegawai Biro Organisasi SetdaprovSU.

Keywords: Locus Of Control, Self Efficacy, Performance, and Work Ethics

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya, untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan, untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur penunjang organisasi, dan dapat pula diartikan sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Karena potensi merupakan suatu asset dan sangat berfungsi sebagai modal non-material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan sebagai menjadi potensi yang nyata baik secara fisik maupun non-fisik untuk dapat mewujudkan eksistensi di dalam organisasi tersebut saat proses kerja berlangsung.

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi, namun juga merupakan indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi dan perusahaan yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau sebanyak apa dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna.

Oleh karena itu, suatu instansi sangat perlu mengelola sumber daya manusia sebaik-baik mungkin. Karena suatu kunci kesuksesan disuatu instansi itu bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor manusia merupakan faktor yang paling terpenting didalam sebuah instansi karena tanpa adanya faktor manusia dalam sebuah instansi, otomatis Instansi tersebut tidak dapat berkembang dengan baik. Peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih, tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi.

Menurut (Hasibuan, 2019) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dan Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Bismala et al., 2015).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah etika kerja. Dalam membina kemampuan bekerja dan meningkatkan kinerja masing-masing pegawai, tidak terlepas dari etika kerja yang di yakini oleh individu individu tersebut. Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka

individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2014) Etika adalah pembelajaran mengenai masalah-masalah dan pilihan-pilihan moral. Etika berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang artinya adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Dengan pengertian tersebut maka dapat diartikan bahwa etika kerja pada suatu perusahaan atau organisasi memiliki peran penting dalam menjalankan system kerja untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan ataupun organisasi. Sehingga ketika suatu perusahaan ataupun organisasi mampu menerapkan etika kerja yang baik, maka hal ini akan berdampak pada system kinerja perusahaan dan pencapaian dari perusahaan atau organisasi tersebut

Perusahaan dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, yakni: kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsisten pada keputusan, kerja sama yang baik, disiplin, dan bertanggung jawab. Perilaku etika bekerja seorang pegawai tentu menjadi sebuah dasar untuk membentuk karakter dalam perilaku etis seorang pegawai.

Dengan memiliki etika kerja yang tinggi diharapkan pegawai mampu mencapai tujuan perusahaan melalui kinerja pegawai tersebut. Etika kerja dipandang sebagai koreksi dari pandangan moral tentang berbagai tindakan yang dapat atau yang tidak dapat diterima mengenai suatu kegiatan seseorang atau sekelompok orang. Dengan kata lain, etika kerja diartikan sebagai perangkat aturan atau norma atau pedoman yang mengatur perilaku seseorang atau sekelompok orang.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurhasanah et al., 2022) mengatakan bahwa etika kerja memiliki pengaruh atau dampak yang besar terhadap kepuasan kerja. Ketika etika kerja pegawai mengalami penurunan maka akan diikuti oleh penurunan kepuasan kerja, begitu juga untuk sebaliknya

Faktor yang juga yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu *Locus Of Control*, *Locus Of Control* memegang fungsi kendali dalam peran individu dan juga keterlibatan kinerja pegawai didalam sebuah perusahaan yang mana sangat dipengaruhi oleh locus of control. Seseorang dengan kecenderungan internal *Locus Of Control* akan mampu menghasilkan kinerja yang baik. Setiap individu memiliki keyakinan dan persepsi atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya.

Menurut (Sunyoto, 2013) *Locus Of Control* menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku memengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Dan *Locus Of Control* dapat dibedakan menjadi dua, yaitu *Locus Of Control* internal, dimana individu percaya bahwa dirinya mengendalikan peristiwa dan konsekuensi yang memengaruhi kehidupan mereka dan *Locus Of Control* eksternal, dimana individu yang percaya bahwa prestasi mereka merupakan hasil dari keadaan di luar kendali mereka.

Locus Of Control berhubungan baik dengan beberapa variabel seperti etika kerja, *Self Efficacy* dan kinerja. *Locus Of Control* merupakan variabel terkait yang mencerminkan sifat seseorang untuk lebih percaya akan kontrol dalam diri pribadinya dalam kehidupannya daripada dikendalikan oleh kekuatan dari luar pribadinya. *Locus Of Control* adalah istilah dalam psikologi yang mengacu pada kepercayaan seseorang, yang menyebabkan hasil baik maupun

buruk didalam hidupnya, baik secara umum maupun didalam area tertentu, misalnya seperti pekerjaan, kesehatan atau akademisi (Jha & Bano, 2012)

Faktor lain yang juga yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu *Self Efficacy*. Pentingnya self efficacy akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja pegawainya Self efficacy merupakan keyakinan seseorang mengenai kemungkinannya untuk sukses dalam mencapai tujuan yang ditentukan Dengan begitu *Self Efficacy* merupakan tolak ukur tinggi rendahnya kemampuan yang ada pada diri sendiri untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya. (Noviawati, 2016)

Menurut (Ghufron & Risnawita, 2017) *Self Efficacy* (Efikasi Diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Keyakinan dalam *Self Efficacy* tersebut memengaruhi dan berkaitan dengan penilaian bagaimana sebaiknya seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu dalam proses pengerjaantugasnya dalam perusahaan. Individu yang mempunyai tingkat *Self Efficacy* yang tidak mudah menyerah, maka akan lebih sedikit mengalami keraguan pada dirinya sendiri dan menyenangi aktivitas baru yang akan lebih menantang, karena semakin tinggi *Self Efficacy* yang dimiliki seseorang dimana dia yakin akan kemampuannya untuk mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaannya, dan semakin tinggi pula peluangnya untuk maju atau berhasil.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara masih ditemuinya Pegawai yang kinerjanya bisa di katakan masih dibawah kriteria yang ditentukan,

hal ini disebabkan waktu kerja yang diberikan tidak sesuai pada pelaksanaannya, karena ketika waktu kerja yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan akan tetapi pegawai masih terlihat santai bahkan ada pegawai yang bermain game di handphone ketika waktu bekerja.

Etika kerja pegawai masih sangat minim, disebabkan kurangnya kerja ikhlas yang tertanam dalam diri pegawai sehingga pekerjaan yang dilakukan terkadang tidak sesuai dari yang diinginkan. *Locus Of Control* yang juga masih sangat rendah pada pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara karena dalam melakukan kegiatan sehari-hari selalu berpikiran *Powerful Others* dimana ketentuan hidupnya ditentukan oleh atasan bukan karena kehendak sendiri. Selanjutnya pada *Self Efficacy* masih ada beberapa pegawai yang kurang mampu dalam menyelesaikan masalah sementara masalah yang diterima sudah sering terjadi berulang kali. Hal ini menandakan bahwa *Past Performance* pegawai sangatlah rendah karena tidak mau belajar dari kesalahan yang pernah di terima.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu adalah sebagai berikut :

1. Waktu kerja yang diberikan untuk bekerja terkadang masih ada beberapa pegawai yang memanfaatkan waktu bekerja dengan bermain game dan santai santai.
2. Tidak tertanamnya nilai Kerja Ikhlas sehingga Etika kerja pegawai masih kurang baik.
3. Selalu berfikiran *Powerful Others* dimana ketentuan hidupnya ditentukan oleh atasan bukan karena kehendak sendiri.
4. *Past Performance* pegawai sangatlah rendah karena tidak mau belajar dari kesalahan yang pernah di terima.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah *Locus Of Control* dari masalah *Powerfull Others*, *Self Efficacy* dari masalah *Past Performance* , Kinerja Pegawai dari masalah Waktu kerja dan Etika Kerja dari masalah kerja ikhlas. Dan penelitian di lakukan pada Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu?

2. Apakah ada Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu?
3. Apakah ada Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu?
4. Apakah Ada Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimoderasi Etika Kerja Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu?
5. Apakah Ada Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimoderasi Etika Kerja Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimoderasi Etika Kerja Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimoderasi Etika Kerja Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai Pengaruh Locus Of Control dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh Locus Of Control dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.
- b. Bagi Perusahaan Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh Pengaruh Locus Of Control dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Bismala et al., 2015) Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut (Hasibuan, 2019) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (Moehriono, 2012) bahwa Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari sebuah kelompok atau individu yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Seorang pegawai yang kinerja tinggi mempunyai sikap-sikap yang positif seperti kegembiraan, kerjasama, ketaatan dalam kewajiban serta adanya kesetiaan dari pegawai tersebut.

2.1.1.2 Faktor Faktor Kinerja Pegawai

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni :

1. Locus Of Control

Kinerja pegawai sangat erat kaitannya kepribadian pegawai. Salah satu aspek dari kepribadian pegawai adalah *Locus Of Control*. Menurut (Robbins & Judge, 2017) *Locus Of Control* adalah tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri.

Di dalam konteks penelitian ini *Locus Of Control* diartikan sebagai sejauh mana seorang pegawai percaya bahwa kualitas kinerja yang dihasilkannya berada dalam kendali dirinya. Menurut (Ida & Dwinta, 2010) membedakan orientasi locus of control menjadi dua, yaitu *Locus Of Control* internal dan *Locus Of Control* eksternal, hal ini dijelaskan bahwa individu dengan *Locus Of Control* internal cenderung menganggap bahwa keterampilan (skill), kemampuan (ability) dan usaha (effort) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup. Individu dengan *Locus Of Control* eksternal cenderung menganggap hidup mereka lebih ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir dan keberuntungan.

2. *Self Efficacy*

Menurut (Moorhead & Griffin, 2013) berpendapat bahwa orang-orang yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi meyakini bahwa mereka dapat berkinerja baik pada tugas tertentu. Sebaliknya, bagi orang-orang yang memiliki *Self Efficacy* rendah akan meragukan kemampuan dirinya untuk melaksanakan tugas yang spesifik.

Self Efficacy merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self Efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena hal tersebut, maka *Self Efficacy* sangat diperlukan untuk dapat membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dan mempunyai juga kinerja yang tinggi.

Menurut (Kusumo & Widjaja, 2018) Pada dasarnya karyawan yang memiliki *Self Efficacy* tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, dan kepuasan kerja karyawan tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan

3. Etika Kerja

Etika kerja sangatlah dibutuhkan didalam sebuah perusahaan, hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang bekerja haruslah memiliki etika yang baik dalam bekerja. Etika kerja ini berbentuk etika kerja dengan atasan, etika kerja

dengan klien, etika kerja antar sesama sumber daya manusia, etika kerja dengan bawahan dan etika kerja lain yang sesuai dengan norma atau nilai yang telah ada pada organisasi.

Etika kerja yang telah ditentukan, apabila dilanggar maka sumber daya manusia akan memperoleh sanksi tegas dari organisasi. Pihak manajemen organisasi harus memberikan sanksi tegas, karena dengan sanksi yang diberikan kepada sumber daya manusia yang melanggar etika kerja yang telah ditentukan akan membuat jera mereka. Seorang sumber daya manusia yang memiliki etika kerja tinggi akan menjalankan rutinitasnya dengan tidak bosan sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja dan prestasi kerjanya. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya adanya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, sehingga sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja tinggi yang akan turut serta memberikan masukan ide di tempat bekerja

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2014) menyatakan ada 6 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3. Disiplin Secara umum,

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

5. Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Proses adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

6. Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaiannya tujuan tertentu.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan tujuan dari evaluasi kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kerja yang ideal.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Sedangkan menurut (Rivai, 2014) bahwa ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Penyesuaian Kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam menyelesaikan ganti-rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.
2. Keputusan penempatan. Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.
3. Pelatihan dan Pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

4. Perencanaan dan Pengembangan Karir. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir pegawai, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan pegawai dengan kepentingan perusahaan.
5. Perbaiki Kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai.
6. Evaluasi Proses Staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
7. Definisi Proses Pegawai. Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan pegawai di departemen SDM.
8. Kesempatan Kerja yang Adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
9. Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal. Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.
10. Posisi Tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawai.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2017) ada beberapa indikator kinerja menurut yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2. Kuantitas kerja

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan pegawai tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3. Keandalan

Keandalan seseorang pegawai merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang pegawai dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang pegawai terhadap perusahaan, maupun sikap pegawai tersebut terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Menurut (Sutrisno, 2014), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat indikator dari kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

3. Waktu kerja

Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

4. Kerja sama

Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Sedangkan menurut (Wirawan, 2013) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Efisiensi pelaksanaan tugas

2.1.2 Etika Kerja

2.1.2.1 Pengertian Etika Kerja

Didalam etika kerja sikap tidak hanya dimiliki oleh individu tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Ethos atau etika dibentuk dari suatu kebiasaan, pengaruh kebudayaan, serta system nilai yang diyakininya. Etika kerja atau etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang

berakar pada tingkat kesadaran dan keyakinan yang kuat pada paradigm kerja yang holistic.

Menurut (Kumorotomo, 2015) Etika berasal dari Yunani ethos, yang berarti kebiasaan atau watak, moral berasal dari bahasa latin mos, yang berarti cara hidup atau kebiasaan/ dari istilah ini muncullah istilah morale atau moril. Moril bisa berarti semangat atau dorongan batin.

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2014) Etika adalah pembelajaran mengenai masalah-masalah dan pilihan-pilihan moral. Etika berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang artinya adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu.

Menurut (Ernawan, 2016) bahwa Etika merupakan salah satu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan akhirnya sampai pada rekomendasi yang memadai tentunya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu. Dan lebih lanjut ia mengemukakan bahwa etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri seorang atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seorang, suatu golongan atau suatu bangsa.

Menurut (Darajat, 2015) Etika kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Menurut (Siagian, 2016) mengemukakan bahwa etika merupakan ilmu yang membahas tentang moralitas. Antara etika dan moral terdapat hubungan

yang sangat erat, sulit dibedakan dan tidak terpisahkan satu sama lain. Untuk memadukan keduanya dapat juga dirumuskan etika itu sebagai suatu ilmu yang menyelidiki tingkah laku moral.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa etika kerja adalah perilaku positif yang mempelajari mengenai norma-norma atau suatu aturan yang harus dilakukan dan dipatuhi oleh suatu kelompok maupun bagian yang terlibat didalam perusahaan ataupun suatu organisasi.

2.1.2.2 Faktor Faktor Etika Kerja

Menurut (Siagian, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi etika kerja antara lain adalah:

1. Motivasi.

Motivasi bisa berpengaruh untuk meningkatkan etika kerja. Motivasi secara umum sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu. Kebutuhan ini bisa membentuk etika kerja pada setiap pegawai, dimana ketika seluruh kebutuhannya dipenuhi diharapkan bahwa setiap pegawai mempunyai pandangan cara bekerja yang baik, karena secara tidak langsung bahwa motivasi dapat menimbulkan peningkatan prestasi kerja.

2. Penilaian Prestasi

Dengan adanya penilaian prestasi kerja berarti para bawahan sudah mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka untuk bergairah bekerja, penilaian harus dilakukan secara objektif dan jujur serta ada tindak lanjutnya.

Penilaian prestasi merupakan evaluasi terhadap perilaku prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan penilai

3. Peraturan Organisasi

Peraturan organisasi adalah dasar pelaksanaan kerja yang menyangkutn tentang hubungan pokok-pokok, hubungan kerja, serta bagaimana melakukan pekerjaan itu, jadi apabila peraturan itu tidak terumus dengan baik maka hal ini akan menjadi celah bagi setiap pegawai untuk melakukan kelalaian dan melepaskan diri dari tanggung jawab, dan apabila kelalaian ini dilakukan secara berulang-ulang maka sudah dapat dipastikan bahwa pegawai tidak memiliki etos kerja yang baik.

4. Pengaruh Antar Sesama Rekan Kerja

Dalam hal pergaulan antara sesama pegawai dalam sebuah organisasi tentu saja akan memberikan dampak yang positif apabila terjadi kecocokan, sehingga dari kecocokan tersebut akan timbul kegairahan kerja yang tinggi, namun jika ketidakcocokan terjadi maka akan menimbulkan suatu sikap yang merugikan, yaitu sifat lesu dan menjemukan dan hal ini akan berdampak bagi prestasi kerja mereka dalam melayani masyarakat.

5. Pengawasan

Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mengetahui pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak, apakah lancar atau tidak.

6. Pembinaan

Suatu organisasi akan berjalan dan bergerak maju, sangat tergantung dari upaya pembinaan atau perintah dari pemimpinnya. Pembinaan harus mempunyai tujuan yang jelas, karena fungsi pembinaan berhubungan langsung dengan upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam merealisasikan tujuan pelayanan.

Menurut (Anoraga, 2014) menjelaskan bahwa etika kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Agama

Pada dasarnya agama merupakan system nilai. System nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

2. Budaya

Masyarakat yang memiliki system nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki system nilai budaya yang rendah akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etika kerja.

3. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

4. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja yang tinggi.

5. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat.

2.1.2.3 Fungsi Etika Kerja

Menurut (Ernawan, 2016) fungsi Etika kerja adalah:

1. Pendorong timbulnya perbuatan.

Etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan.

2. Penggairah dalam aktivitas.

Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut. Sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.

3. Penggerak, seperti mesin bagi mobil besar.

Etika kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.

2.1.2.4 Indikator Etika Kerja

Menurut (Darojat, 2015) Indikator Etika kerja dapat dibagi menjadi 3 yaitu :

1. Kerja Keras

Kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri sebagai input (modal kerja). Indikatornya meliputi: kerja aktualisasi, kerja amanah, kerja panggilan

2. Kerja Cerdas

Kerja cerdas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan mesin kecerdasan sebagai daya ungkit prestasi kerja. Indikatornya meliputi: kerja seni, kerja kehormatan

3. Kerja Ikhlas

Kerja ikhlas adalah bentuk usaha terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian hati sebagai manifestasi kemuliaan dirinya.

Menurut (Tasmara, 2002) ada empat indikator etika kerja yaitu :

1. Disiplin, adalah kondisi yang merupakan perwujudan sikap mental dan perilaku seorang pegawai ditinjau dari aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap ketentuan peraturan dan hukum yang berlaku pada organisasi
2. Kerja sama, adalah sikap kesediaan untuk melakukan kegiatan atau usaha dengan atasan, sesama pegawai dan bawahan untuk mencapai tujuan bersama.
3. Adil, adalah sikap tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, berpegang kepada kebenaran sehingga sebagai pemimpin tidak bertindak sewenang-wenang.

4. Peduli, adalah sikap mengindahkan, memperhatikan dan menghiraukan pegawai lain dalam organisasi. Peduli juga berarti sikap atas kesediaan untuk memperhatikan lingkungan dimana kita berada yang dilandasi oleh keyakinan bahwa baik-buruknya lingkungan tersebut merupakan bagian dari andil pegawai.

2.1.3 Locus Of Control

2.1.3.1 Pengertian Locus Of Control

Locus Of Control adalah sebuah konsep psikologi mengenai keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka mengendalikan peristiwa yang mempengaruhi mereka. *Locus Of Control* menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukan (action) dengan akibat/hasil. *Locus Of Control* berhubungan dengan sikap kerja dan citra diri seseorang

Menurut (Ghufron & Risnawita S 2010 hal 66) *Locus Of Control* atau lokus pengendalian adalah kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. *Locus Of Control* memiliki empat konsep dasar, potensi perilaku, harapan, nilai unsur penguat, dan suasana psikologis.

Menurut (Robbins & Judge, 2017) *Locus Of Control* adalah tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Dan (Sunyoto 2015) menyatakan bahwa *Locus Of Control* menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku memengaruhi apa yang terjadi pada mereka

Menurut (Subroto, 2017) *Locus Of Control* adalah tingkat keyakinan dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib sendiri. *Locus Of Control* menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku memengaruhi apa yang terjadi pada mereka.

Berdasarkan penjelasan di atas maka *Locus Of Control* adalah *Locus Of Control* adalah persepsi individu pada suatu kejadian, artinya individu tersebut mampu atau tidak dalam mengendalikan peristiwa yang sedang dihadapinya

2.1.3.2 Faktor Faktor *Locus Of Control*

Menurut (Hamedoğlu et al., 2012) ada 3 Faktor yang mempengaruhi *Locus Of Control* seorang individu yaitu:

1. Faktor keluarga

Lingkungan keluarga tempat seorang individu tumbuh dan dapat memberikan pengaruh. Orangtua yang mendidik anak, pada kenyataannya mewakili nilai-nilai dan sikap atas kelas sosial mereka. Kelas sosial yang disebutkan di sini tidak hanya mengenai status ekonomi, tetapi juga memiliki arti yang luas, termasuk tingkat pendidikan, kebiasaan, pendapatan dan gaya hidup.

2. Faktor motivasi

Kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup (motivasi internal) dan pekerjaan yang lebih baik, promosi jabatan, gaji yang lebih tinggi (motivasi eksternal) dapat mempengaruhi *Locus Of Control* seseorang. Reward dan punishment (motivasi eksternal) juga berpengaruh terhadap *Locus Of Control* .

3. Faktor pelatihan

Program pelatihan telah terbukti efektif mempengaruhi *Locus Of Control* individu sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam mengatasi hal-hal yang memberikan efek buruk. Pelatihan adalah sebuah pendekatan terapi untuk mengembalikan kendali atas hasil yang ingin diperoleh. Pelatihan diketahui dapat mendorong *Locus Of Control* internal yang lebih tinggi, meningkatkan prestasi dan meningkatkan keputusan karir.

2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat *Locus Of Control*

Menurut (Robbins & Judge, 2008) *Locus Of Control* dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu :

1. Internal *Locus Of Control*

Seseorang dengan *Locus Of Control* internal adalah individu yang percaya bahwa mereka memiliki control pada kejadian yang terjadi pada mereka. Seseorang dengan kecenderungan internal akan memiliki kecenderungan untuk berjuang keras atau memberikan effort terbaik yang dapat mereka berikan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka sebab mereka percaya bahwa keberhasilan mereka berada sepenuhnya dalam control mereka. Seseorang dengan kecenderungan internal sangat cocok pada pekerjaan tantangan, seperti tuntutan dalam berinovasi dalam pelaksanaan pekerjaannya. Seseorang dengan kecenderungan internal akan memotivasi diri mereka sendiri agar berusaha sebaik mungkin untuk meningkatkan kesempatan mereka untuk sukses dalam menyelesaikan tugas mereka. Hal ini tentu saja akan berbuah positif bagi perusahaan dan pegawai itu sendiri. Perusahaan akan

mendapat keuntungan dari kinerja pegawai yang baik dan pegawai akan mendapatkan upah dari kinerja mereka yang baik, seperti kenaikan pangkat (promosi) dan kenaikan gaji.

2. Eksternal *Locus Of Control*

Seseorang dengan kecenderungan *Locus Of Control* eksternal adalah individu yang memiliki kecenderungan untuk percaya bahwa hal-hal yang terjadi pada mereka disebabkan oleh factor-faktor dari luar., seperti kesempatan dan keberuntungan. Seseorang dengan kecenderungan eksternal akan memiliki kecenderungan memberikan effort sekedarnya dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

2.1.3.4 Indikator *Locus Of Control*

Menurut (Azwar, 2011) *Locus Of Control* terdiri dari tiga indikator dimana penjelasannya sebagai berikut :

1. *Internality*

Internality adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh kemampuan dirinya sendiri seperti keterampilan dan potensi-potensi yang dimilikinya.

2. *Chance*

Chance adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh nasib, peluang dan keberuntungan.

3. *Powerful others*

Powerful others adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh orang lain yang lebih berkuasa.

Sedangkan menurut (Rotter, 1966) *Locus Of Control* memiliki 4 indikator yaitu:

1. Potensi Perilaku (*Behavior Potential*)

Potensi perilaku mengacu pada kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan terjadi dalam situasi tertentu. Kemungkinan itu ditentukan dengan referensi pada penguatan atau rangkaian penguatan yang bisa mengikuti perilaku tersebut.

2. Pengharapan (*Expectancy*)

Pengharapan merupakan kepercayaan individu bahwa dia berperilaku secara khusus pada situasi yang berikan yang akan diikuti oleh penguatan yang telah diprediksikan. Kepercayaan ini berdasarkan pada probabilitas/kemungkinan penguatan yang akan terjadi.

3. Nilai Penguatan (*Reinforcement Value*)

Merupakan penjelasan mengenai tingkat pilihan untuk penguatan (reinforcement) sebagai pengganti yang lain. Setiap orang menemukan penguatan yang berbeda nilainya pada aktifitas yang berbeda-beda. Pemilihan penguatan ini berasal dari pengalaman yang menghubungkan penguatan masa lalu dengan yang terjadi saat ini. Berdasarkan hubungan ini, berkembang pengharapan untuk masa depan. Karena itulah terjadi hubungan antara konsep pengharapan (*Expectancy*) dan nilai penguatan (*Reinforcement Value*).

4. Situasi Psikologis (*Psychological Situation*)

Merupakan hal yang penting dalam menentukan perilaku. Rotter percaya bahwa secara terus menerus seseorang akan memberikan reaksi pada lingkungan internal maupun eksternal saja tetapi juga kedua lingkungan. Penggabungan ini yang disebut situasi.

2.1.4 *Self Efficacy*

2.1.2.1 Pengertian *Self Efficacy*

Konsep *Self Efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self Efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu. Orang dengan kepercayaan diri yang tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, bahwa mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan.

Menurut (Ghufron & Risnawita, 2017) mendefinisikan *Self Efficacy* (Efikasi Diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Menurut (Feist et al., 2017) *Self Efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. *Self Efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

Menurut (Wibowo, 2014) *Self Efficacy* sebagai keyakinan orang bahwa ia mempunyai kemampuan melakukan suatu tugas, dan merupakan bagian penting dari kontrol diri.

Menurut (Baron & Branscombe, 2013, hal 74) mengatakan bahwa *Self Efficacy* sebagai sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau

kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Menurut (Alwisol, 2018) menyatakan *Self Efficacy* adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self Efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. *Efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan *Self Efficacy* yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki *Self Efficacy* rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *Self Efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *Self Efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada

2.1.2.2 Faktor Faktor *Self Efficacy*

Menurut (Feist et al., 2017) ada empat faktor *Self Efficacy* yaitu

1. Pengalaman menguasai sesuatu (*Mastery Experience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan *Self Efficacy* individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *Self Efficacy* kuat dan

berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

2. Modeling sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *Self Efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

3. Persuasi sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

4. Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

2.1.2.3 Jenis Jenis *Self Efficacy*

Menurut (Puspitaningtyas, 2017) *Self Efficacy* dibedakan atas tiga bagian yaitu

1. Level

Hal ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang

kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

2. Strength.

Hal ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

3. Generality

Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut. Apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu

2.1.2.4 Indikator *Self Efficacy*

Menurut (Bandura, 1997) mengemukakan ada empat indikator dalam mengukur *Self Efficacy* antara lain:

1. *Past Performance*

Merupakan sumber informasi *Self Efficacy* yang paling berpengaruh. Dari pengalaman masa lalu terlihat bukti apakah seseorang mengarahkan seluruh kemampuannya untuk meraih keberhasilan. Umpan balik terhadap hasil kerja seseorang yang positif akan meningkatkan kepercayaan diri seseorang. Jika kegagalan di berbagai pengalaman hidup dapat diatasi maka dapat memicu persepsi *Self Efficacy* menjadi lebih baik karena membuat individu tersebut mampu untuk mengatasi rintangan-rintangan yang lebih sulit nantinya.

2. *Vicarious Experience*

Merupakan cara meningkatkan *Self Efficacy* dari pengalaman keberhasilan yang telah ditunjukkan oleh orang lain. Ketika melihat orang lain dengan kemampuan yang sama berhasil dalam suatu bidang atau tugas melalui usaha yang tekun, individu juga akan merasa yakin bahwa dirinya juga dapat berhasil dalam bidang tersebut dengan usaha yang sama. Sebaliknya *Self Efficacy* dapat turun ketika orang yang diamati gagal walaupun telah berusaha dengan keras. Individu juga akan ragu untuk berhasil dalam bidang tersebut. Peran vicarious experience terhadap *Self Efficacy* seseorang sangat dipengaruhi oleh persepsi diri individu tersebut tentang dirinya memiliki kesamaan dengan model. Semakin seseorang merasa dirinya mirip dengan model, maka kesuksesan dan kegagalan model akan semakin mempengaruhi *Self Efficacy*. Sebaliknya apabila individu merasa dirinya semakin berbeda dengan model, maka *Self Efficacy* menjadi semakin tidak dipengaruhi oleh perilaku model. Seseorang akan berusaha mencari model yang memiliki kompetensi atau kemampuan

yang sesuai dengan keinginannya. Dengan mengamati perilaku dan cara berfikir model tersebut akan dapat memberi pengetahuan dan pelajaran tentang strategi dalam menghadapi berbagai tuntutan lingkungan.

3. *Verbal Persuasion*

Digunakan secara luas untuk membujuk seseorang bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Orang yang mendapat persuasi secara verbal maka mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, akan mengerahkan usaha yang lebih besar daripada orang yang tidak dipersuasi bahwa dirinya mampu pada bidang tersebut.

4. *Emotional Cues*

Ketika seseorang percaya bahwa sebagian tanda-tanda psikologis menghasilkan informasi dalam menilai kemampuannya. Kondisi stress dan kecemasan dilihat individu sebagai tanda yang mengancam ketidakmampuan diri. Ketika seseorang menghadapi suatu tugas, apakah cemas atau khawatir (*Self Efficacy* rendah) atau tertarik (*Self Efficacy* tinggi) dapat memberikan informasi mengenai *Self Efficacy* orang tersebut. Dalam menilai kemampuannya seseorang dipengaruhi oleh informasi tentang keadaan fisiknya untuk menghadapi situasi tertentu dengan memperhatikan keadaan fisiologisnya.

Sedangkan Brown, dkk dalam (Manara, 2008), indikator dari *Self Efficacy* mengacu pada dimensi *Self Efficacy* yaitu level, strength, dan generality. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *Self Efficacy* yaitu:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas Individu mampu menumbuhkan memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam dalam rangka menyelesaikan tugas.
3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi. Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja

2.2. Kerangka Konseptual

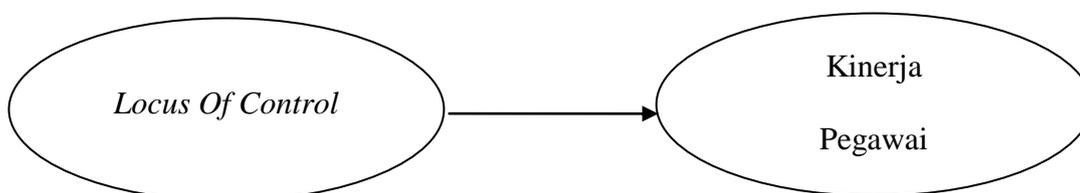
2.2.1 Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai

Locus Of Control mengarah pada kemampuan seseorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya. Menurut (Rotter, 1966) *Locus Of Control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi. Berdasarkan teori *Locus Of Control* memungkinkan bahwa perilaku pegawai dalam situasi

konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik internal Locus of Controlnya dimana *Locus Of Control* internal adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor - faktor dalam diri mereka sendiri.

Ciri pembawaan internal *Locus Of Control* adalah mereka yang yakin bahwa suatu kejadian selalu berada dalam rentang kendalinya dan kemungkinan akan mengambil keputusan yang lebih etis dan independen. Oleh karena itulah maka dapat disimpulkan kinerja juga dipengaruhi oleh tipe personalitas individu – individu dengan *Locus Of Control* internal lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya sehingga akan meningkatkan kinerja mereka.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Lubis, 2020); (Pulungan & Rivai, 2021); dan (Listiani & Kurniawati, 2017) yang menyatakan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.



Gambar 2.1 : Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai

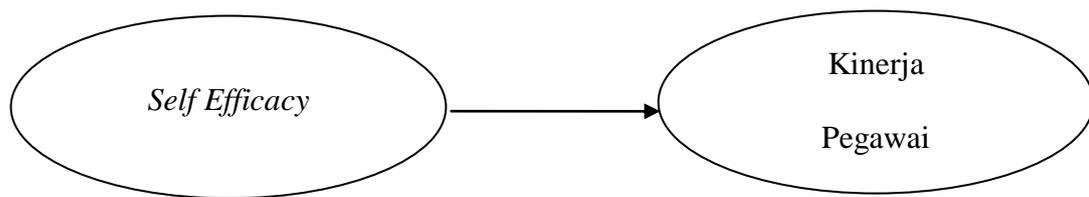
2.2.2 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Self Efficacy berhubungan erat terhadap kinerja pegawai, semakin baik pengembangan karir maka semakin baik kinerja pegawai. *Self Efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Menurut (Wibowo, 2014, hal 161) Orang dengan kepercayaan diri yang tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, bahwa mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Sebaliknya, orang dengan kepercayaan diri yang rendah berkeyakinan bahwa betapa keras mereka berusaha, mereka tidak dapat mengelola lingkungan mereka dengan cukup baik untuk berhasil.

Self Efficacy yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Butarbutar & Satriawan, 2021); (Masruroh & Prayekti, 2021); (Wastuti, 2018); dan (Priska et al., 2020) yang menyimpulkan bahwa *Self Efficacy* memiliki hubungan berpengaruh terhadap kinerja. *Self Efficacy* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, ini sejalan dengan teori menurut (Baron & Branscombe, 2013) dimana *Self Efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan atau mengatasi sebuah hambatan.

Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Ali & Wardoyo, 2021); (Sihombing et al., 2018) yang mengemukakan jika *Self Efficacy* tidak berpengaruh kepada kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan pegawai menganggap pekerjaan baru yang diberikan belum diimbangi dengan kejelasan tugas sehingga tak jarang banyak pegawai yang mengabaikan tugas baru yang diberikan dan cenderung menunda-nunda.



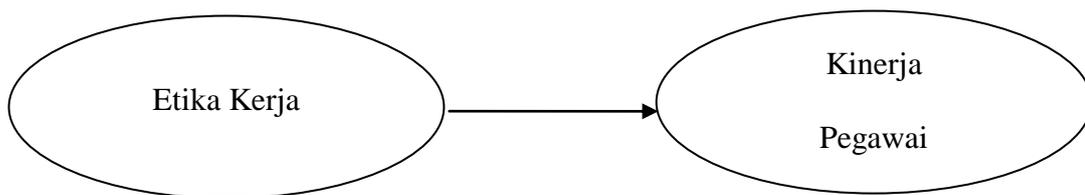
Gambar 2.2 : Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Etika kerja sangatlah dibutuhkan didalam sebuah perusahaan, hal tersebut dikarenakan setiap pegawai yang bekerja haruslah memiliki etika yang baik dalam bekerja, Oleh karena itu, moral merujuk pada tingkah laku yang bersifat spontan seperti rasa kasih,kebesaran jiwa dan sebagainya (Kumorotomo, 2015).

Etika kerja didalam suatu perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk diterapkan, hal ini dilakukan agar para pegawai memiliki etika yang sama didalam ruang lingkup kerja, sehingga dengan memiliki etika yang selaras dan dapat diterapkan oleh masing-masing pegawai maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai. Etika kerja yang baik, maka didalam suatu organisasi hal ini akan sangat membantu dalam meningkatkan hasil kinerja pegawai, karena hal tersebut dapat terjadi karena gambaran etika kerja yang baik maka akan menghasilkan sikap saling menghargai terutama antar sesama pekerja maupun orang-orang yang terlibat didalam suatu perusahaan atau organisasi tersebut

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurhasanah et al., 2022) (Jufrizen & Intan, 2021), dan (Bhastary, 2020) yang mengatakan bahwa Etika Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.



Gambar 2.3 : Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.4 Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating

Penelitian yang dilakukan oleh (Triana et al., 2021) mengatakan penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Etika Kerja Islam memoderasi hubungan antara *Locus Of Control* terhadap kinerja pegawai di Bank Aceh Syariah Cabang Lhokseumawe.

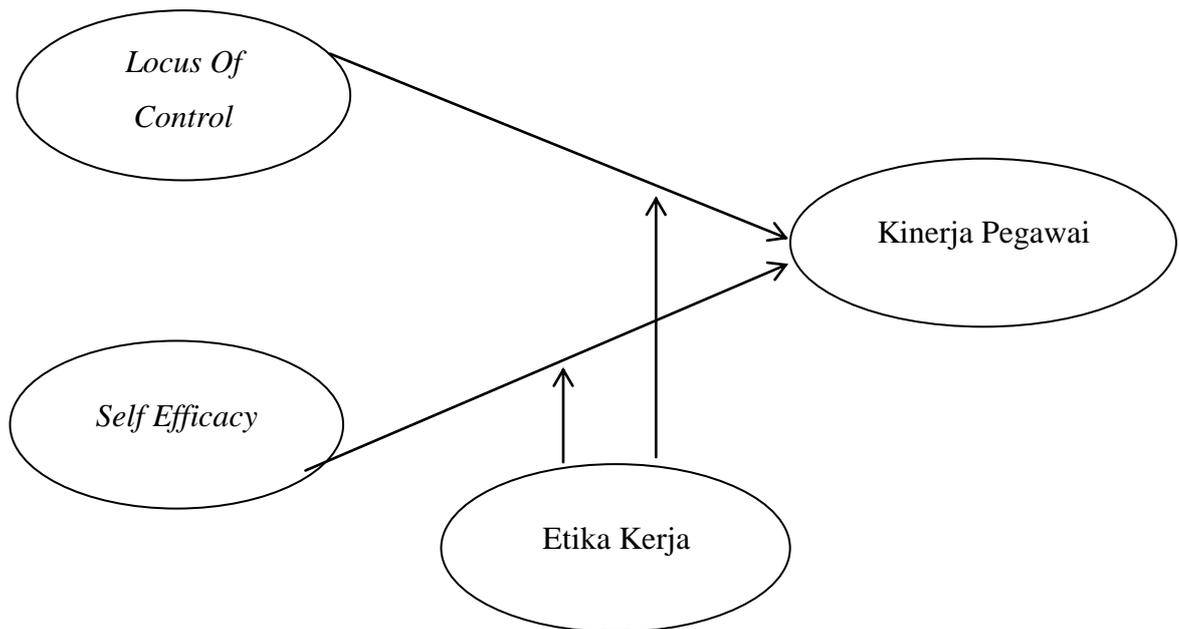
Hasil penelitian yang dilakukan (Ridwan, 2013) menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap hubungan antara *Locus Of Control* dengan kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan (Rahayuningsih & Yuniarto, 2016) yang menyatakan bahwa semakin kuat pengaruh Etika Kerja Islam, maka semakin kuat hubungan kesesuaian antara *Locus Of Control* terhadap Kinerja Perawat. Terjadi interaksi antara *Locus Of Control* dengan Etika Kerja Islam secara positif yang signifikan terhadap kinerja perawat sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etika Kerja Islam merupakan variabel moderasi.

2.2.5 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating

Self Efficacy yang semakin tinggi akan meningkatkan secara signifikan kinerja. *Self Efficacy* merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah perusahaan. Pegawai dengan *Self Efficacy* yang tinggi akan melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Tanpa adanya *self efficacy* seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga target produksi akan mengalami penurunan, hal ini terjadi karena tidak adanya *self efficacy* dalam bekerja sehingga akan berdampak pada produktifitas kinerja dan tidak terpenuhinya produksi yang berkualitas unggul di dalam pemasaran.

Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki *self efficacy* dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan. Pegawai akan semangat bekerja jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul *self efficacy* yang berdampak positif pada kinerja pegawai pada perusahaan.

Berdasarkan uraian sebelumnya dan penelitian terdahulu maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015, hal 98)

1. Ada Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu
2. Ada Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu

3. Ada Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu
4. Ada Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimoderasi Etika Kerja Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu.
5. Ada Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimoderasi Etika Kerja Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2019 hal 36) adalah “ penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah *Locus Of Control* dan *Self Efficacy*. Sedangkan, variabel independen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai dan variabel moderating dalam penelitian ini adalah Etika Kerja.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja dari sebuah kelompok atau individu yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Tabel 3.1.
Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas	2
2	Kuantitas	2
3	Waktu Kerja	2
4	Kerja Sama	2

Sumber : (Mangkunegara, 2017)

3.2.2 Variabel Etika Kerja (Z)

Etika Kerja adalah perilaku positif yang mempelajari mengenai norma-norma atau suatu aturan yang harus dilakukan dan dipatuhi oleh suatu kelompok maupun bagian yang terlibat didalam perusahaan ataupun suatu organisasi

Tabel 3.2.
Indikator Etika Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kerja Keras	3
2	Kerja Cerdas	3
3	Kerja Ikhlas	3

Sumber : (Darajat, 2015)

3.2.3 Variable Bebas *Locus Of Control* (X1)

Locus Of Control adalah persepsi individu pada suatu kejadian, artinya individu tersebut mampu atau tidak dalam mengendalikan peristiwa yang sedang dihadapinya.

Tabel 3.3.
Indikator *Locus Of Control*

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Internality	3
2	Chance	3
3	Powerfull Others	3

Sumber : (Azwar, 2011)

3.2.4 Variabel Bebas *Self Efficacy* (X2)

Self Efficacy adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan *Self Efficacy* yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki *Self Efficacy* rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya.

Tabel 3.4.
Indikator *Self Efficacy*

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	<i>Past Performance</i>	2
2	<i>Vicarious Experience</i>	2
3	<i>Verbal Persuasion</i>	2
4	<i>Emotional Cues</i>	2

Sumber : (Bandura, 1997)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2019 hal 148).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Pangeran Diponegoro No. 30 Kota Medan yang berjumlah 41 orang.

Tabel 3.6
Jumlah Populasi Biro Organisasi Sekretariat Daerah
Provinsi Sumatera Utara

Bagian	Jumlah Pegawai
Kepala Bagian	1 Orang
Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan	13 Orang
Bagian Tata Laksana	16 Orang
Bagian Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas Kinerja	11 Orang
Jumlah Pegawai	41 Orang

Sumber Data : Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi

terhadap populasi (Suryani & Hendrayani, 2015, hal 192). Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 41 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani & Hendrayani, 2015, hal 203).

Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 41 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Wawancara (Interview)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada pegawai mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Daftar Pertanyaan (Questioner)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Kantor Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada pegawai Kantor Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran

suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2018 hal 76)

Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (S. Sugiyono 2013 hal 248)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

Kinerja penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0.05 (sig 2-tailed < α 0,05).
2. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed > α 0,05).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono 2019 hal 173). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al., 2015) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $\geq 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $\leq 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Dimana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah

residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah: Konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Menurut (Hair Jr et al., 2017) Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu

1. Analisis model pengukuran (outer model), yakni
 - a. validitas konvergen (*convergent validity*);
 - b. realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*);
 - c. validitas diskriminan (*discriminant validity*)
2. Analisis model struktural (inner model), yakni
 - a. Koefisien determinasi (r-square);
 - b. f-square; dan
 - c. pengujian hipotesis

Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan

dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

3.6.1 Analisa Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. Convergent Validity

Adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya.

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, , nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

2. *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai squareroot of average variance extracted (AVE).

3. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi 60 composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan

(Partial Least Square) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen.

Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

3.6.4 Spesifikasi Model Dan Persamaan Struktural

Hubungan antar variabel dalam suatu diagram alur dapat membantu dalam merangkai hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis sebelumnya.

3.6.5 Uji Kecocokan (Testing Fit)

Pengujian pada inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, structural model dan substantive theory menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai R-square, Q-square dan path coefficient (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variabel laten dependen dipengaruhi oleh variabel laten independen, serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variabel (Ghozali & Latan, 2015)

1. R-Square Test

Nilai R-square atau koefisien determinasi menunjukkan keragaman konstruk-konstruk eksogen yang mampu menjelaskan konstruk endogen secara serentak. Nilai R-square digunakan untuk mengukur tingkat variabilitas perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Parameter ini juga digunakan untuk mengukur kelayakan model prediksi dengan rentang 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai R-square maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Perubahan nilai R-square (r^2) digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel laten dependen secara substantive (Ghozali & Latan, 2015)

2. Q-Square Test

Q-square test dalam PLS digunakan untuk predictive relevancy dalam model konstruktif. Pada penilaian goodness of fit bisa diketahui melalui nilai Q^2 . Nilai Q^2 memiliki arti yang sama dengan koefisien determinasi (R-Square) pada analisis regresi, di mana semakin tinggi R-Square, maka model dapat dikatakan

semakin fit dengan data. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Pendekatan ini menggunakan rumus sebagai berikut (Ghozali & Latan, 2012):

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \dots (1 - Rp^2)$$

Keterangan :

$R1^2 R2^2 \dots Rp^2$: R-square variabel endogen dalam model Interpretasi

Q^2 sama dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur. (mirip dengan R^2 pada regresi).

Q^2 : koefisien determinasi total pada analisis jalur.

3. Path Coefficient Test.

Koefisien jalur menunjukkan seberapa besar hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur bootstrapping. Antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai path coefficient lebih dari 0,01 . Serta hubungan antara variabel laten dikatakan signifikan jika path coefficient pada level 0,050

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), 8 pernyataan untuk Etika Kerja (Z), 14 pernyataan untuk *Locus Of Control* (X1), dan 8 pernyataan untuk *Self Efficacy* (X2). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 41 orang responden Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	19	46,34 %
2	Perempuan	22	53,66 %
Total		41	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 21 (46,34 %) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 22 (53,66%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah perempuan pada Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu.

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2.
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 Tahun	5	12,19%
2	31 – 40 Tahun	18	43,90 %
3	41 - 50 Tahun	8	19,52 %
4	51 - 60 Tahun	10	24,39 %
Total		50	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang berumur 21-30 tahun sebanyak 5 orang (12,19 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 18 orang (43,90 %), berumur 41-50 tahun yaitu sebanyak 8 orang (19,52 %), dan yang berumur lebih 51-60 tahun sebanyak 10 orang (24,39 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun pada Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3.
Tingkatan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	4	9,76 %
2	S1	31	75,60 %
3	S2	6	14,64
Total		41	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang berlatar belakang pendidikan D3 sebanyak 4 orang (9,76 %), pendidikan Strata-1 yaitu sebanyak 31 orang (75,60 %), pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 6 orang (14,64 %), Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berlatar belakang pendidikan Strata-1 pada Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu.

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4.
Lama Bekerja Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	< 10 Tahun	8	19,51%
2	11 – 20 Tahun	21	51,22 %
3	> 20 Tahun	12	29,27 %
Total		50	100 %

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang lama bekerja < 10 tahun sebanyak 8 orang (19,51 %), lama bekerja 11-20 tahun sebanyak 21 orang (51,22 %), lama bekerja > 20 tahun sebanyak 12 orang (29,27%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang lama bekerja 11- 20 tahun pada Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu.

4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Pegawai (Y) , Etika Kerja (Z) , *Locus Of Control* (X1) dan *Self Efficacy* (X2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.5.
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Jawaban Kinerja Karyawan (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	31.71	16	39.02	10	24.39	1	2.44	1	2.44	41	100
2	12	29.27	17	41.46	10	24.39	1	2.44	1	2.44	41	100
3	14	34.15	18	43.9	7	17.07	1	2.44	1	2.44	41	100
4	14	34.15	17	41.46	9	21.95	0	0	1	2.44	41	100
5	11	26.83	19	46.34	10	24.39	0	0	1	2.44	41	100
6	11	26.83	14	34.15	14	34.15	1	2.44	1	2.44	41	100
7	14	34.15	16	39.02	9	21.95	1	2.44	1	2.44	41	100
8	10	24.39	22	53.66	7	17.07	1	2.44	1	2.44	41	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Pegawai adalah:

1. Jawaban responden pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (39,02%).
2. Jawaban responden Saya tetap bekerja dengan baik walaupun kondisi badan tidak sehat , mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (41,46%)
3. Jawaban responden Saya selalu menerima dengan ikhlas walaupun pekerjaan yang dibebankan kepada saya bertambah dari biasanya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (43,9%)
4. Jawaban responden Pekerjaan yang saya lakukan akurat dan baik, sehingga tidak ada kendala biaya tambahan yang dikeluarkan oleh Perusahaan, , mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (41,46%).

5. Jawaban responden Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (46,34%).
6. Jawaban responden Pekerjaan dilakukan berdasarkan target yan ditentukan oleh Biro Organisasi Sekretarian Provsu, mayoritas responden menjawab menjawab setuju dan kurang setuju sebanyak 14 orang (34,15%)
7. Jawaban responden Teman kerja saya selalu membantu pekerjaan yang belum saya mengerti, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (39,02%).
8. Jawaban responden Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (53,66%).

4.1.3.2 Variabel Etika Kerja (Z)

Tabel 4.6.

Skor Angket Untuk Variabel Etika Kerja (Z)

No	Jawaban Etika Kerja (Z)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	34.15	18	43.9	7	17.07	1	2.44	1	2.44	41	100
2	18	43.9	15	36.59	7	17.07	0	0	1	2.44	41	100
3	15	36.59	13	31.71	9	21.95	3	7.32	1	2.44	41	100
4	17	41.46	13	31.71	10	24.39	0	0	1	2.44	41	100
5	16	39.02	14	34.15	7	17.07	3	7.32	1	2.44	41	100
6	16	39.02	14	34.15	10	24.39	0	0	1	2.44	41	100
7	13	31.71	19	46.34	7	17.07	1	2.44	1	2.44	41	100
8	13	31.71	14	34.15	9	21.95	4	9.76	1	2.44	41	100
9	18	43.9	11	26.83	10	24.39	1	2.44	1	2.44	41	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Etika Kerja adalah:

1. Jawaban responden Saya bertanggung jawab atas kedudukan yang saya jalani, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (43,90%).
2. Jawaban responden Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (43,90%).
3. Jawaban responden Saya berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (36,59%)
4. Jawaban responden Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (41,46%).
5. Jawaban responden Saya mampu memberikan hasil yang optimal dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (39,02%)
6. Jawaban responden Saya menggunakan peralatan kantor dengan efektif dan efisien, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (39,02%).
7. Jawaban responden Saya selalu focus bekerja selama jam kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (46,34%).
8. Jawaban responden Saya tiba di tempatkerja selalu tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 14 orang (34,15%)
9. Jawaban responden Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (43,90%).

4.1.3.3 Variabel *Locus Of Control* (Y)

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel *Locus Of Control* (X1)

No	Jawaban <i>Locus Of Control</i> (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	31.71	16	39.02	9	21.95	1	2.44	2	4.88	41	100
2	11	26.83	16	39.02	8	19.51	5	12.2	1	2.44	41	100
3	17	41.46	13	31.71	8	19.51	2	4.88	1	2.44	41	100
4	18	43.9	14	34.15	6	14.63	2	4.88	1	2.44	41	100
5	15	36.59	15	36.59	7	17.07	3	7.32	1	2.44	41	100
6	14	34.15	16	39.02	8	19.51	2	4.88	1	2.44	41	100
7	16	39.02	12	29.27	9	21.95	2	4.88	2	4.88	41	100
8	15	36.59	12	29.27	9	21.95	4	9.76	1	2.44	41	100
9	9	21.95	19	46.34	11	26.83	1	2.44	1	2.44	41	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Locus Of Control* adalah:

1. Jawaban responden Pada sebagian besar pekerjaan, orang dengan mudah mencapai apa yang telah mereka tetapkan untuk dicapai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (39,02%).
2. Jawaban responden Memperoleh pekerjaan yang anda inginkan merupakan masalah keberuntungan (nasib baik) , mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (39,02%).
3. Jawaban responden Kebanyakan orang mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik, bila mereka berusaha dengan sungguh-sungguh, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang (41,46%).
4. Jawaban responden Agar dapat memperoleh pekerjaan yang benarbenar bagus, anda harus mempunyai anggota keluarga atau teman yang menduduki

jabatan (posisi) yang tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang (43,9%)

5. Jawaban responden Ketika memperoleh pekerjaan yang bagus, siapa yang anda kenal dan dekat lebih tinggi daripada keahlian dan kemampuan yang anda miliki, mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 15 orang (36,59%).
6. Jawaban responden Untuk dapat menghasilkan banyak uang saya harus tahu dan kenal dengan orang yang tepat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (39,02%).
7. Jawaban responden Diperlukan banyak nasib baik untuk menjadi karyawan yang berprestasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (39,02%).
8. Jawaban responden Karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik biasanya akan mendapatkan imbalan yang sesuai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (36,59%).
9. Jawaban responden Perbedaan utama antara orang yang menghasilkan banyak uang dan yang menghasilkan sedikit uang adalah keberuntungan (nasib baik), mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (46,34%)..

4.1.3.4 Variabel *Self Efficacy* (X2)

Tabel 4.8.
Skor Angket Untuk Variabel *Self Efficacy* (X2)

No	Jawaban <i>Self Efficacy</i> (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	29.27	22	53.66	5	12.2	1	2.44	1	2.44	41	100
2	12	29.27	16	39.02	9	21.95	2	4.88	2	4.88	41	100
3	10	24.39	19	46.34	8	19.51	3	7.32	1	2.44	41	100
4	15	36.59	17	41.46	5	12.2	2	4.88	2	4.88	41	100
5	12	29.27	16	39.02	8	19.51	2	4.88	2	4.88	41	100
6	15	36.59	14	34.15	10	24.39	1	2.44	1	2.44	41	100
7	15	36.59	15	36.59	8	19.51	2	4.88	1	2.44	41	100
8	13	31.71	18	43.9	8	19.51	1	2.44	1	2.44	41	100
	9	21.95	21	51.22	6	14.63	4	9.76	1	2.44	41	100
	12	29.27	17	41.46	7	17.07	4	9.76	1	2.44	41	100

Data Penelitian Diolah (2022)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Etika Kerja adalah:

1. Jawaban responden Saya merasa sudah berpengalaman dalam pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (53,06%).
2. Jawaban responden Saya memahami alat-alat yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (39,02%).
3. Jawaban responden Saya menggali informasi mengenai cara bekerja yang baik, responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (46,34%).
4. Jawaban responden Saya dapat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (41,46%).

5. Jawaban responden Saya akan mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang (39,02%).
6. Jawaban responden Saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (36,59%).
7. Jawaban responden Ketika merasa lelah, saya selalu mengingat keluarga untuk membangkitkan tenaga saya kembali, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 15 orang (36,59%).
8. Jawaban responden Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (43,9%)
9. Jawaban responden Saya yakin mampu bersaing dengan rekan rekan kerja dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (51,22%)
10. Jawaban responden Seberapa pun banyak aktivitas yang saya lakukan, saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan yang di berikan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang (41,46%).

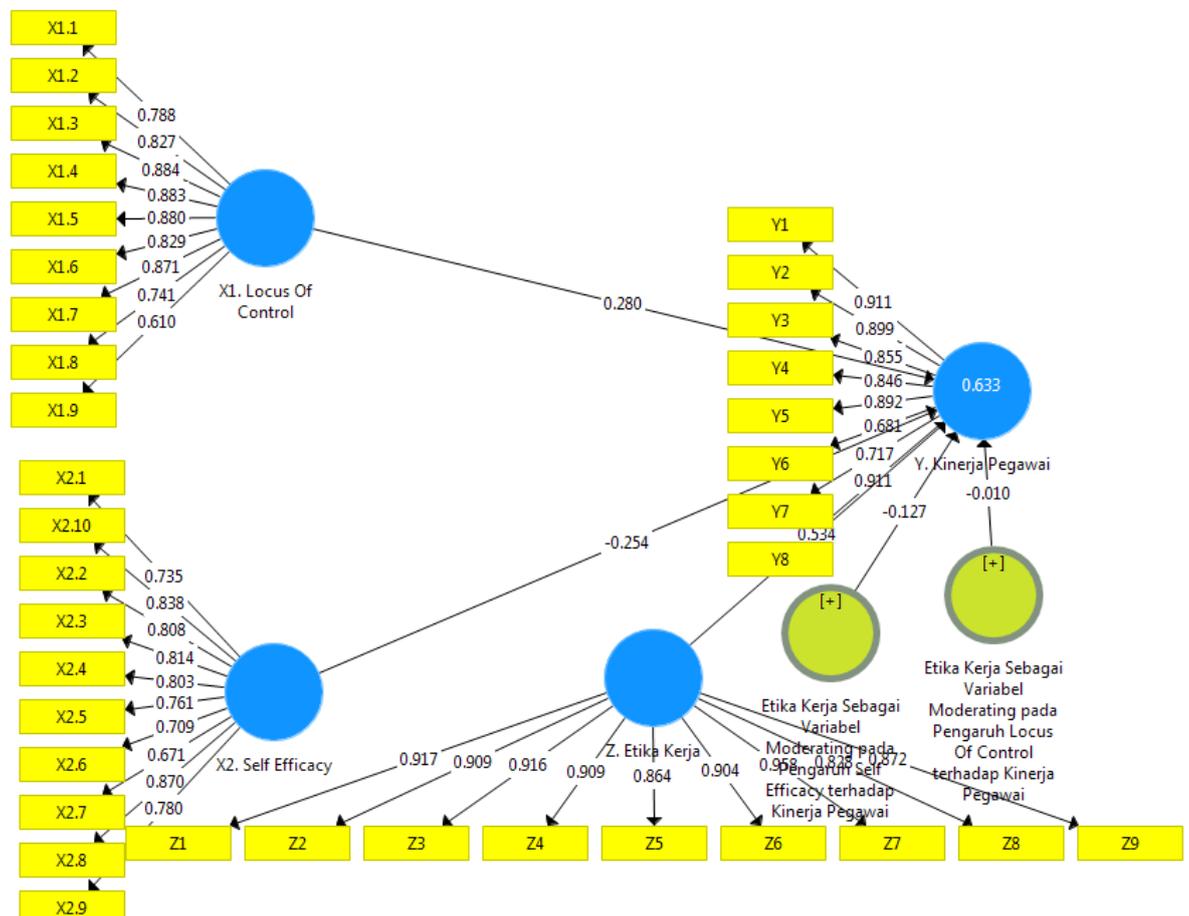
4.2 Hasil Analisis Data

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disajikan maka data kualitatif kuesioner tersebut dijadikan data bentuk kuantitatif berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun data kuantitatif tersebut merupakan data mentah dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Dalam bagian ini, data data yang telah dideskripsikan dari data-data sebelumnya yang merupakan

deskripsi data akan dianalisis. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS).

Sebagai alternatif covariance based SEM, pendekatan variance based atau component based dengan PLS berorientasi analisis bergeser dari menguji model kausalitas/teori ke component based predictive model (Ghozali & Latan, 2015). PLS merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows.

Berikut adalah hasil model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



4.2.1. Analisis Model Pengukuran/Measurement Model Analysis (Outer Model)

Analisis model pengukuran (*outer model*) bertujuan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang diteliti, validitas (ketepatan), dan reliabilitas (kehandalan) dari suatu variabel.

4.2.1.1. Construct Reliability And Validity

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit $> 0,600$ (Hair Jr et al., 2017)

Tabel 4.9
Validitas dan Realibilitas Konstruk

	Cronbach's Alpa	Rho_A	Reliabilitas Komposit	AVE
Efek Moderasi 1	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
Efek Moderasi 2	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
<i>Locus Of Control</i> (X1)	0,9366	0,9525	0,9470	0,6675
<i>Self Efficacy</i> (X2)	0,9299	0,9646	0,9397	0,6103
Kinerja Pegawai (Y)	0,9632	0,9492	0,9512	0,7110
Etika Kerja (Z)	0,9699	0,9741	0,9740	0,8066

Sumber : SEM PLS (2022)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel

1. *Locus Of Control* (X1) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,9470 > 0,600$ maka variabel *Locus Of Control* (X1) adalah reliabel

2. *Self Efficacy* (X2) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,9397 > 0,600$ maka variabel *Self Efficacy* (X2) adalah reliabel
3. Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,9512 > 0,600$ maka variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah reliabel
4. Etika Kerja (Z) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,9740 > 0,600$ maka variabel Etika Kerja (Z) adalah reliabel.

4.2.1.2. Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*-nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,4) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.10
Validitas Konvergen

	Efek Moderisasi I	Efek Moderisasi II	X1	X2	Y	Z
X1-Z		2,0095				
X1.1			0,7879			
X1.2			0,8275			
X1.3			0,8842			
X1.4			0,8828			
X1.5			0,8800			
X1.6			0,8294			
X1.7			0,8708			
X1.8			0,7407			
X1.9			0,6096			
X2-Z	2,2054					
X2.1				0,7354		
X2.10				0,8378		
X2.2				0,8082		
X2.3				0,8143		

X2.4				0,8031		
X2.5				0,7613		
X2.6				0,7095		
X2.7				0,6710		
X2.8				0,8705		
X2.9				0,7802		
Y.1					0,9110	
Y.2					0,8989	
Y.3					0,8553	
Y.4					0,8460	
Y.5					0,8916	
Y.6					0,6808	
Y.7					0,7171	
Y.8					0,9111	
Z.1						0,9165
Z.2						0,9086
Z.3						0,9159
Z.4						0,9090
Z.5						0,8637
Z.6						0,9042
Z.7						0,9582
Z.8						0,8283
Z.9						0,8722

Sumber : SEM PLS (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa

1. Nilai *outer loading* untuk variabel *Locus Of Control* (X1) lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel *Locus Of Control* (X1) dinyatakan valid.
2. Nilai *outer loading* untuk variabel *Self Efficacy* (X2) lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel *Self Efficacy* (X2) dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.
4. Nilai *outer loading* untuk variabel Etika Kerja (Z) lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada variabel Etika Kerja (Z) dinyatakan valid.

4.2.1.3. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) $< 0,90$, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.11

Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation (HTMT)

	Efek Moderasi 1	Efek Moderasi 2	<i>Locus Of Control</i> (X1)	<i>Self Efficacy</i> (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Etika Kerja (Z)
Efek Moderasi 1						
Efek Moderasi 2	0,8297					
<i>Locus Of Control</i> (X1)	0,5342	0,4393				
<i>Self Efficacy</i> (X2)	0,5458	0,5737	0,3290			
Kinerja Pegawai (Y)	0,5964	0,5370	0,6218	0,2684		
Etika Kerja (Z)	0,5211	0,5351	0,5116	0,5802	0,6986	

Sumber : SEM PLS (2022)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) maka

1. Variabel *Locus Of Control* (X1) dengan *Self Efficacy* (X2) sebesar $0,3290 < 0,900$, korelasi variabel *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) *Locus Of Control* (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0,6218 < 0,900$ korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel *Locus Of Control* (X1) dengan Etika Kerja (Z) sebesar $0,5116 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi *Locus Of Control* (X1) dinyatakan valid.

2. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel *Self Efficacy* (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar $0,2684 < 0,900$, nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel *Self Efficacy* (X2) dengan Etika Kerja (Z) sebesar $0,5802 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi *Self Efficacy* (X2) dinyatakan valid.
3. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kinerja Pegawai (Y) terhadap Etika Kerja (Z) adalah sebesar $0,6986 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

4.2.2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

4.2.2.1. Kolinearitas (*Colinierity /Variance Inflation Factor/VIF*)

Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikansistatistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (*colinearity*). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) (Hair Jr et al., 2017).

Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai $VIF < 5,00$ (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.12
Kolinieritas

Inner VIF	Efek Moderisasi 1	Efek Moderisasi 2	<i>Locus Of Control</i> (X1)	<i>Self Efficacy</i> (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	<i>Locus Of Control</i> (X1)
Efek Moderisasi 1					3,4924	
Efek Moderisasi 2					3,4940	
<i>Locus Of Control</i> (X1)					1,5235	
<i>Self Efficacy</i> (X2)					1,7479	
Kinerja Pegawai (Y)						
Etika Kerja (Z)					1,8371	

Sumber : SEM PLS (2022)

Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. VIF untuk Efek Moderisasi 1 adalah $3,4924 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)
2. VIF untuk Efek Moderisasi 2 adalah $3,4940 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)
3. VIF untuk korelasi *Locus Of Control* (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah $1,5235 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)
4. VIF untuk korelasi *Self Efficacy* (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah $1,7479 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)
5. VIF untuk korelasi Etika Kerja (Z) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah $1,8371 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinieritas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak semua korelasi yang terbebas dari masalah kolinieritas.

4.2.2.2. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien Determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur. (Hair Jr et al., 2017)

1. Nilai *R Square* sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat
2. *R Square* sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderat/sedang.
3. Nilai *R Square* sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi

	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,6330	0,5805

Sumber : SEM PLS (2022)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh *Locus Of Control* (X1) dan *Self Efficacy* (X2) dengan Etika Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,6330 artinya mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1, X2 dan Z sebesar 63,30% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 46,70% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2.2.2. Pengujian Hipotesis

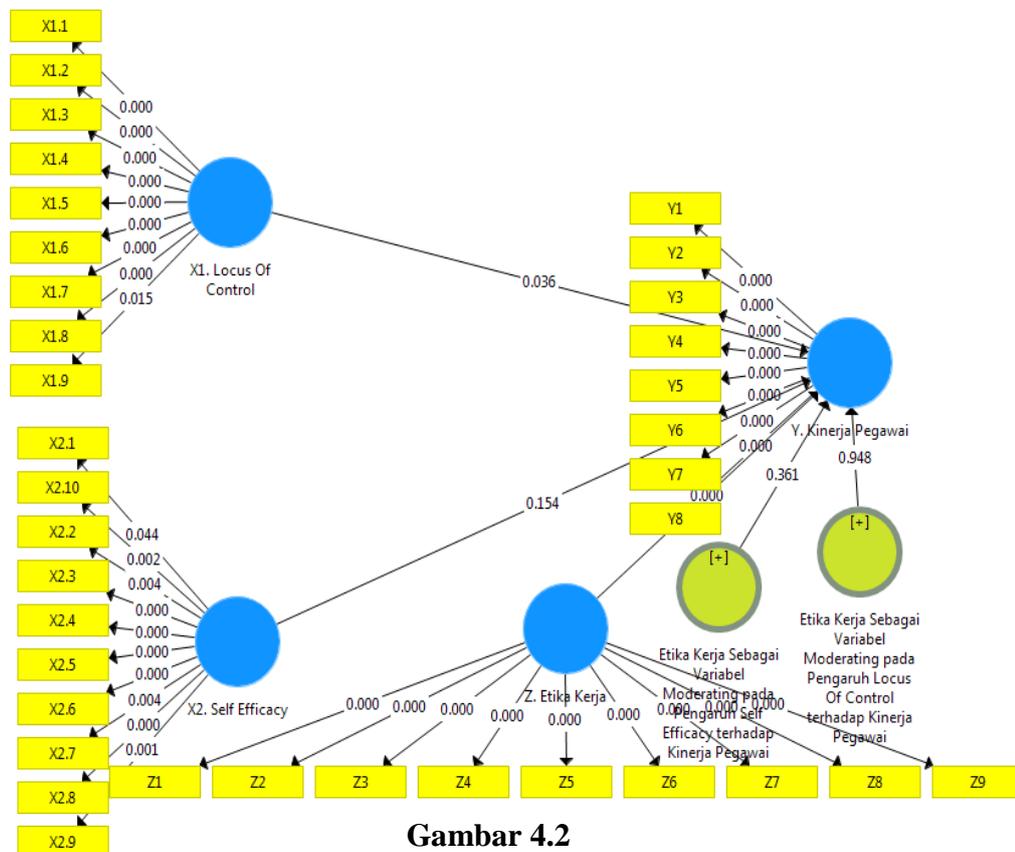
Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis.

Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya yakni :

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr et al., 2017)

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah :

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).
2. Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)



Gambar 4.2

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.14
Pengujian Hipotesis

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	t Statistics	P Values
Efek Moderisasi 1 – Y	-0,0096	0,0152	0,1461	0,0658	0,9475
Efek Moderisasi 2 – Y	-0,1267	-0,0833	0,1386	0,9141	0,3611
X1 – Y	0,2798	0,3054	0,1332	2,1003	0,0362
X2 – Y	-0,2536	-0,2507	0,1778	1,4266	0,1543
Z – Y	0,5343	0,5202	0,1437	3,7188	0,0002

Sumber : SEM PLS (2022)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh variabel *Locus Of Control* (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,2798 (positif), maka peningkatan nilai variabel *Locus Of Control* (X1) akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Pegawai (Y). Pengaruh variabel *Locus Of Control* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,0362 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara *Locus Of Control* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah berpengaruh signifikan.
2. Pengaruh variabel X2 *Self Efficacy* (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar -0,2536 (negatif), maka penurunan nilai variabel *Self Efficacy* (X2) akan diikuti penurunan variabel Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel *Self Efficacy* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,1543 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara *Self Efficacy* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah tidak berpengaruh.

3. Pengaruh langsung variabel Etika Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,5343 (positif), maka peningkatan nilai variabel Etika Kerja (Z) akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Pegawai (Y). Pengaruh Etika Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,0002 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara Etika Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah berpengaruh signifikan.
4. Pengaruh variabel *Locus Of Control* (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dimoderisasi dengan Etika Kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar -0,0096 (negatif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,9475 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa bahwa Etika Kerja tidak signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara *Locus Of Control* (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Dengan demikian, variabel Etika Kerja tidak memoderasi pengaruh *Locus Of Control* (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
5. Pengaruh variabel *Self Efficacy* (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dimoderisasi dengan Etika Kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar -0,1267 (negatif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar $0,3611 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa bahwa Etika Kerja tidak signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara *Self Efficacy* (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Dengan demikian, variabel Etika Kerja tidak memoderasi pengaruh *Self Efficacy* (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini bahwa Pengaruh langsung variabel *Locus Of Control* (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,2798 (positif), dan nilai *P-Values* sebesar $0,00362 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara *Locus Of Control* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu.

Kinerja karyawan sangat erat kaitannya kepribadian karyawan. Salah satu aspek dari kepribadian karyawan adalah locus of control. Menurut (Schermerhon, 2011), *Locus Of Control* adalah sejauh mana seseorang percaya bahwa suatu hal yang terjadi berada dalam kendali dirinya. Di dalam konteks penelitian ini, *locus of control* diartikan sebagai sejauh mana seorang karyawan percaya bahwa kualitas kinerja yang dihasilkannya berada dalam kendali dirinya. *Locus Of Control* dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu: internal dan eksternal

Locus Of Control adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi. Berdasarkan teori *Locus Of Control* memungkinkan bahwa perilaku pegawai dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik internal Locus of Controlnya dimana *Locus Of Control* internal adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor - faktor dalam diri mereka sendiri. (Rotter, 1966)

Locus Of Control adalah konsep yang menjelaskan apakah seseorang merasa bahwa pengendalian hidup mereka berada dalam genggaman tangan mereka sendiri (*Internal Locus Of Control*) ataukah berada pada genggaman

tangan orang atau hal lainnya (*External Locus Of Control*). Orientasi *locus of control* menjadi dua, yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*, hal ini dijelaskan bahwa individu dengan *locus of control internal* cenderung menganggap bahwa keterampilan (skill), kemampuan (ability) dan usaha (effort) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup. Individu dengan *locus of control eksternal* cenderung menganggap hidup mereka lebih ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir dan keberuntungan. (Yusnaena & Hayati, 2018).

Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu, Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dipengaruhi oleh faktor *Locus Of Control*nya. Pengendalian diri yang ada dalam diri pegawai sendiri dalam pelaksanaan pekerjaan sehari hari tentunya mampu menghasilkan kinerja yang maksimal yang diharapkan oleh Biro Organisasi Setdaprovsu.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan (Jufrizen & Lubis, 2020); (Pulungan & Rivai, 2021); dan (Listiani & Kurniawati, 2017) yang menyatakan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kinerja.

4.3.2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Pengaruh langsung variabel X2 *Self Efficacy* (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar -0,2536 (negatif), nilai *P-Values* sebesar $0,1578 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Self Efficacy* (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu.

Self efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *selfknowledge* yang memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. *Self efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya. *Self efficacy* juga berpengaruh bagi individu dalam bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuannya. Motivasi diri yang timbul dalam diri seseorang didorong oleh rasa percaya akan kemampuan yang dimiliki daripada sesuatu yang benar secara objektif (Yanti & Suardana, 2015).

Self efficacy merupakan bagian dari pengetahuan mengenai diri sendiri yang mampu memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. *Self efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self efficacy* dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan (Trilolita dkk., 2017).

Self efficacy merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena hal tersebut, maka *self efficacy* sangat diperlukan untuk dapat membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dan mempunyai juga kinerja yang tinggi.

Self Efficacy berhubungan erat terhadap kinerja pegawai, semakin baik pengembangan karir maka semakin baik kinerja pegawai. *Self Efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. *Self Efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan pegawai menganggap pekerjaan baru yang diberikan belum diimbangi dengan kejelasan tugas sehingga tak jarang banyak pegawai yang mengabaikan tugas baru yang diberikan dan cenderung menunda-nunda.

Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu, para pegawai yang rata rata tingkat pendidikan nya sudah Strata 1 tentunya memiliki kelebihan *Self Efficacy* pada dirinya, sehingga *Self Efficacy* mampu dengan sendirinya menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik baiknya tanpa harus ada tekanan dari siapapun.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan (Ali & Wardoyo, 2021); (Sihombing et al., 2018) yang mengemukakan jika *Self Efficacy* tidak berpengaruh kepada kinerja pegawai.

4.3.3 Pengaruh Etika Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Pengaruh langsung variabel Etika Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,5343 (positif), dan nilai *P-Values* sebesar $0,0008 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Etika Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berpengaruh signifikan pada Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu.

Etika kerja atau etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada tingkat kesadaran dan keyakinan yang kuat

pada paradigme kerja yang holistic. Etika adalah pembelajaran mengenai masalah-masalah dan pilihan-pilihan moral. Etika berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang artinya adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. (Kreitner & Kinicki, 2014).

Etika kerja secara khusus dipercaya menjadi cerminan dari perilaku dan sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan termasuk preferensi untuk ikut serta dalam aktivitas dan terlibat dalam kegiatan perusahaan, serta sikap terhadap penghargaan dalam bentuk moneter serta sikap terhadap jenjang karier (Jufrizen & Intan, 2021)

Etika merupakan salah satu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan akhirnya sampai pada rekomendasi yang memadai tentunya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu. Dan lebih lanjut ia mengemukakan bahwa etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri seorang atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seorang, suatu golongan atau suatu bangsa. (Nurhasanah et al., 2022)

Etika kerja sangatlah dibutuhkan didalam sebuah perusahaan, hal tersebut dikarenakan setiap pegawai yang bekerja haruslah memiliki etika yang baik dalam bekerja, Oleh karena itu, moral merujuk pada tingkah laku yang bersifat spontan seperti rasa kasih,kebesaran jiwa dan sebagainya (Kumorotomo, 2015).

Etika kerja didalam suatu perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk diterapkan, hal ini dilakukan agar para pegawai memiliki etika yang sama didalam ruang lingkup kerja, sehingga dengan memiliki etika yang selaras dan dapat diterapkan oleh masing-masing pegawai maka hal tersebut

akan mempengaruhi kinerja pegawai. Etika kerja yang baik, maka didalam suatu organisasi hal ini akan sangat membantu dalam meningkatkan hasil kinerja pegawai, karena hal tersebut dapat terjadi karena gambaran etika kerja yang baik maka akan menghasilkan sikap saling menghargai terutama antar sesama pekerja maupun orang-orang yang terlibat didalam suatu perusahaan atau organisasi tersebut.

Provinsi Sumatera Utara yang menjunjung nilai kesopanan yang cukup tinggi tentunya mempengaruhi sikap para pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu, para pegawai yang sudah terbiasa dari kecil menjunjung nilai nilai norma budaya, sehingga memiliki etika yang cukup baik dan terbawa dalam bekerja sehari hari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Nurhasanah et al., 2022) (Jufrizen & Intan, 2021), dan (Bhastary, 2020) yang mengatakan bahwa Etika Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

4.3.4 Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Nilai *P Values* pengaruh *Locus Of Control* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan dimoderisasi Etika Kerja (Z) sebesar $0,3748 > 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Etika Kerja (Z) tidak memoderisasi pengaruh *Locus Of Control* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu.

Locus Of Control pada gilirannya menjadi faktor penting untuk menentukan perilaku di dalam organisasi maupun sikap kerja pegawai. didukung dengan penelitian, Etika kerja yang memiliki kaitan sangat penting dalam *Locus*

Of Control. Para pegawai yang memiliki tingkat etika yang tinggi apabila mendapat tekanan atau gangguan – gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang tidak akan begitu berpengaruh pada faktor *Locus Of Control* dan menjadikan tantangan bagi dirinya untuk bisa lebih maju yang terlihat dari peningkatan kinerjanya.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan (Ridwan, 2013) menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap hubungan antara *Locus Of Control* dengan kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan (Rahayuningsih & Yuniarto, 2016) yang menyatakan bahwa semakin kuat pengaruh Etika Kerja Islam, maka semakin kuat hubungan kesesuaian antara *Locus Of Control* terhadap Kinerja Perawat. Terjadi interaksi antara *Locus Of Control* dengan Etika Kerja Islam secara positif yang signifikan terhadap kinerja perawat sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etika Kerja Islam merupakan variabel moderasi

4.3.5 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating

Hasil penelitian ini menemukan bahwa Nilai *P Values* pengaruh *Self Efficacy* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan dimoderisasi Etika Kerja (Z) sebesar $0,9504 > 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Etika Kerja (Z) tidak memoderisasi pengaruh antara *Self Efficacy* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu.

Self efficacy merupakan kemampuan diri seseorang yang mempengaruhi cara berpikir, bagaimana memotivasi diri sendiri dan bagaimana harus

bertindak, individu yang memiliki self efficacy tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan *Self efficacy* para pegawai yang tinggi diperlukan untuk mengatur dan melaksanakan program dan kegiatan Biro Organisasi Setdaprovsu.

Self Efficacy merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah perusahaan. Pegawai dengan *Self Efficacy* yang tinggi akan melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Tanpa adanya *self efficacy* seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga target produksi akan mengalami penurunan, hal ini terjadi karena tidak adanya *self efficacy* dalam bekerja sehingga akan berdampak pada produktifitas kinerja dan tidak terpenuhinya produksi yang berkualitas unggul di dalam pemasaran.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus Of Control* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Etika Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berpengaruh signifikan Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu.
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa Etika Kerja (Z) tidak memoderisasi pengaruh *Locus Of Control* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu.
5. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Etika Kerja (Z) tidak memoderisasi pengaruh antara *Self Efficacy* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Locus Of Control dan Self efficacy, dan kinerja karyawan Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu diharapkan mampu memberikan dukungan pada pegawainya, berupa pelatihan atau pendampingan saat karyawan tersebut mengerjakan tugas yang lebih sulit sampai karyawan tersebut merasa mampu mengerjakan suatu tugas secara individu.
2. Pihak Biro Organisasi Setdaprovsu diharapkan mampu meningkatkan inisiatif dari setiap karyawan dengan meningkatkan pengawasan dan tingkat disiplin dari karyawan sehingga menjadi sebuah kebiasaan. Serta perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keberanian dari karyawan dalam pengambilan keputusan dengan memberikan pelatihan dan bimbingan dari senior dan atasannya.
3. Saran bagi penelitian selanjutnya, agar menambahkan variabel lain dalam penelitian mengenai kinerja karyawan dan tidak sebatas variabel self efficacy dan locus of control saja.
4. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat mengambil sample penelitian diluar pemerintahan

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367–379.
- Alwisol. (2018). *Psikologi Kepribadian (Edisi Revisi)* (Edisi Revi). UMM Press.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2011). *Sikap Manusia Teori Dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise Of Control*. Worth Publishers.
- Baron, R. A., & Branscombe, N. R. (2013). *Psikologi Sosial Edisi 13 Jilid 1* (Edisi ke 1). Erlangga.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. UMSU PRESS.
- Butarbutar, J., & Satriawan, B. (2021). Determinasi Self Efficacy, Kompetensi, Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Kader PPKBD Kelurahan di Kota Batam yang Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 284–299.
- Darojat, A. (2015). *Konsep-Konsep Manajemen Personalia Masa Kini* (Catatan Pe). Refika Aditama.
- Ernawan, E. R. (2016). *Etika Bisnis*. Alfabeta.
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T.-A. (2017). *Teori Kepribadian Buku 2* (Edisi 8). Salemba Humanika.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit UNDIP.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2017). *Teori-Teori Psikologi* (Edisi 2). Ar-Ruzz Media.

- Ghufron, M. N., & Risnawita S, R. (2010). *Teori-teori psikologi*.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Hamedoğlu, M. A., Kantor, J., & Gülay, E. (2012). The Effect of Locus of Control and Culture on Leader Preferences. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(2), 319–324.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ida, & Dwinta, C. Y. (2010). Pengaruh Locus Of Control, Financial Knowledge, Income Terhadap Financial Management Behavior. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 12(3), 131–144.
- Jha, R. K., & Bano, B. (2012). Impact of locus of control on job stress: An empirical study. *International Journal of Decision Making in Supply Chain and Logistics*, 3(1), 87–95.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Juliadi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah data penelitian bisnis dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Kumorotomo, W. (2015). *Etika Administrasi Negara* (Cetakan ke). Rajawali Pers.
- Kusumo, K. C. T., & Widjaja, D. C. (2018). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahasada, Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 6(2), 1–11.
- Listiani, K., & Kurniawati, S. R. (2017). Pengaruh Financial Knowledge, Locus of Control dan Financial Attitude terhadap. *Financial Management Behavior*,

1(1), 87–96.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Masruroh, Z., & Prayekti, P. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(4), 565–571.
- Moehriyono, A. (2012). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo, Banjarmasin.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Salemba Empat.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan divisi finance dan divisi human resource pt. coca-cola distribution indonesia, surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 83–98.
- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Locus Of Control dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 1(1), 54–65.
- Puspitaningtyas, Z. (2017). Pengaruh efikasi diri dan pengetahuan manajemen keuangan bisnis terhadap intensi berwirausaha. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil: JWEM*, 7(2), 141–150.
- Rahayuningsih, S., & Yuniyanto, A. (2016). Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Study Empiris Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Jurnal Ventura*, 7(1), 39–52.
- Ridwan, R. (2013). Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus of Control dengan Kinerja Karyawan. *TRIKONOMIKA*, 12(1), 72–84.

- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 1*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–28.
- Schermerhon. (2011). *Management*. John Wiley & Sons, Inc.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sihombing, E. P., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. *JURNAL EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2858–2867.
- Subroto, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus Of Control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 129–139.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Perilaku Konsumen*. Cennter of Academic Publishing Service.
- Sunyoto, D. (2015). Teori Perilaku Keorganisasian. In *Yogyakarta: CAPS*. Salemba Empat.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani.
- Triana, N., Muttaqien, M., & Rahman, B. (2021). Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe).

Jurnal Ilmu Keuangan Dan Perbankan (JIKA), 10(2), 214–234.

Wastuti, S. N. Y. (2018). Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. *Biblio Couns: Jurnal Kajian Konseling Dan Pendidikan*, 1(2), 35–42.

Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

Wirawan. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.

Yanti, P. M., & Suardana, K. A. (2015). Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan self efficacy, desentralisasi, dan budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 11(1), 155–170.

Yusnaena, Y., & Hayati, S. (2018). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. *Menara Ekonomi*, 4(3), 121–130.

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI

Assalamu Alaikum

Perkenalkan nama saya Abdurrahman Nur (1805160118) Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel *Moderating* Pada Pegawai Biro Organisasi Setdaprovsu”**. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. RR | : Ragu Ragu | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

Nama :

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laaki Pererian

Pendidikan Terakhir : SMAMK D3 S1 S2 S3

Lama Bekerja : < 10un 11-20in >20 Tn

1. KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab					
2	Saya tetap bekerja dengan baik walaupun kondisi badan tidak sehat					
3	Saya selalu menerima dengan ikhlas walaupun pekerjaan yang dibebankan kepada saya bertambah dari biasanya.					
4	Pekerjaan yang saya lakukan akurat dan baik, sehingga tidak ada kendala biaya tambahan yang dikeluarkan oleh Perusahaan					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
6	Pekerjaan dilakukan berdasarkan target yang ditentukan oleh Biro Organisasi Sekretarian Provsu					
7	Teman kerja saya selalu membantu pekerjaan yang belum saya mengerti					
8	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja					

2. ETIKA KERJA (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya bertanggung jawab atas kedudukan yang saya jalani.					
2	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan.					
3	Saya berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja.					
5	Saya mampu memberikan hasil yang optimal dalam bekerja.					
6	Saya menggunakan peralatan kantor dengan efektif dan efisien					
7	Saya selalu focus bekerja selama jam kerja.					
8	Saya tiba di tempatkerja selalu tepat waktu.					
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					

3. *LOCUS OF CONTROL (X1)*

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Pada sebagian besar pekerjaan, orang dengan mudah mencapai apa yang telah mereka tetapkan untuk dicapai					
2	Memperoleh pekerjaan yang anda inginkan merupakan masalah keberuntungan (nasib baik)					
3	Kebanyakan orang mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik, bila mereka berusaha dengan sungguh-sungguh					
4	Agar dapat memperoleh pekerjaan yang benarbenar bagus, anda harus mempunyai anggota keluarga atau teman yang menduduki jabatan (posisi) yang tinggi					
5	Ketika memperoleh pekerjaan yang bagus, siapa yang anda kenal dan dekat lebih tinggi daripada keahlian dan kemampuan yang anda miliki					
6	Untuk dapat menghasilkan banyak uang saya harus tahu dan kenal dengan orang yang tepat.					
7	Diperlukan banyak nasib baik untuk menjadi karyawan yang berprestasi.					
8	Karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik biasanya akan mendapatkan imbalan yang sesuai .					
9	Perbedaan utama antara orang yang menghasilkan banyak uang dan yang menghasilkan sedikit uang adalah keberuntungan (nasib baik).					

4. SELF EFFICACY (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Saya merasa sudah berpengalaman dalam pekerjaan saya.					
2	Saya memahami alat-alat yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas kerja.					
3	Saya menggali informasi mengenai cara bekerja yang baik .					
4	Saya dapat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam bekerja					
5	Saya akan mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus					
6	Saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan					
7	Ketika merasa lelah, saya selalu mengingat keluarga untuk membangkitkan tenaga saya kembali					
8	Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga saya.					
9	Saya yakin mampu bersaing dengan rekan rekan kerja dalam bekerja					
10	Seberapa pun banyak aktivitas yang saya lakukan, saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan yang di berikan kepada saya.					

JAWABAN KUISIONER

No	Kode	KINERJA PEGAWAI								TOTAL	RATA RATA
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8		
1	A01	4	5	5	5	5	5	5	4	38	3.80
2	A02	5	5	5	4	5	5	5	5	39	3.90
3	A03	3	4	5	3	4	3	3	2	27	2.70
4	A04	3	3	4	3	3	3	3	3	25	2.50
5	A05	5	4	5	5	4	4	5	5	37	3.70
6	A06	4	4	3	4	4	3	5	4	31	3.10
7	A07	4	4	4	5	4	4	4	4	33	3.30
8	A08	2	3	4	5	3	3	3	4	27	2.70
9	A09	5	5	5	3	5	5	5	5	38	3.80
10	A10	4	4	4	4	4	3	4	3	30	3.00
11	A11	3	3	2	4	4	3	4	4	27	2.70
12	A12	4	3	4	4	3	4	3	4	29	2.90
13	A13	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3.20
14	A14	3	3	3	3	3	2	4	4	25	2.50
15	A15	5	4	5	4	4	3	2	4	31	3.10
16	A16	3	2	4	5	3	4	4	4	29	2.90
17	A17	4	4	4	5	4	5	5	4	35	3.50
18	A18	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4.00
19	A19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2.40
20	A20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4.00
21	A21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2.40
22	A22	4	4	4	4	5	4	4	4	33	3.30
23	A23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3.20
24	A24	5	5	4	4	4	4	4	4	34	3.40
25	A25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3.20
26	A26	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3.20
27	A27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3.20
28	A28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3.20
29	A29	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2.40
30	A30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2.40
31	A31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3.20
32	A32	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4.00
33	A33	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4.00
34	A34	5	5	5	5	4	5	5	4	38	3.80
35	A35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4.00
36	A36	1	1	1	1	1	1	1	1	8	0.80
37	A37	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3.10

38	A38	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2.40
39	A39	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3.20
40	A40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4.00
41	A41	5	5	5	5	5	3	5	5	38	3.80
TOTAL		162	161	166	166	162	156	164	162	1299	129.90
RATA RATA		1.62	1.61	1.66	1.66	1.62	1.56	1.64	1.62	12.99	1.30

No	Kode	ETIKA KERJA									TOTAL	RATA RATA
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9		
1	A01	2	3	2	3	2	3	3	2	3	23	2.30
2	A02	3	5	4	5	5	3	4	3	3	35	3.50
3	A03	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4.50
4	A04	4	4	3	3	3	4	4	5	4	34	3.40
5	A05	4	4	3	4	5	5	4	4	4	37	3.70
6	A06	4	4	4	3	4	5	4	3	4	35	3.50
7	A07	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	4.40
8	A08	3	5	4	3	4	3	4	4	3	33	3.30
9	A09	4	3	4	4	4	4	3	4	4	34	3.40
10	A10	4	4	3	4	4	4	4	3	3	33	3.30
11	A11	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	4.40
12	A12	5	4	4	5	4	4	4	4	3	37	3.70
13	A13	4	4	2	3	3	4	2	2	2	26	2.60
14	A14	4	4	2	4	2	3	4	3	5	31	3.10
15	A15	4	4	4	4	4	4	4	2	5	35	3.50
16	A16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4.50
17	A17	4	5	4	5	5	4	4	4	5	40	4.00
18	A18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4.50
19	A19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2.70
20	A20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4.50
21	A21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2.70
22	A22	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	3.70
23	A23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3.60
24	A24	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	3.80
25	A25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3.60
26	A26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3.60
27	A27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3.60
28	A28	4	4	3	4	4	3	4	4	5	35	3.50

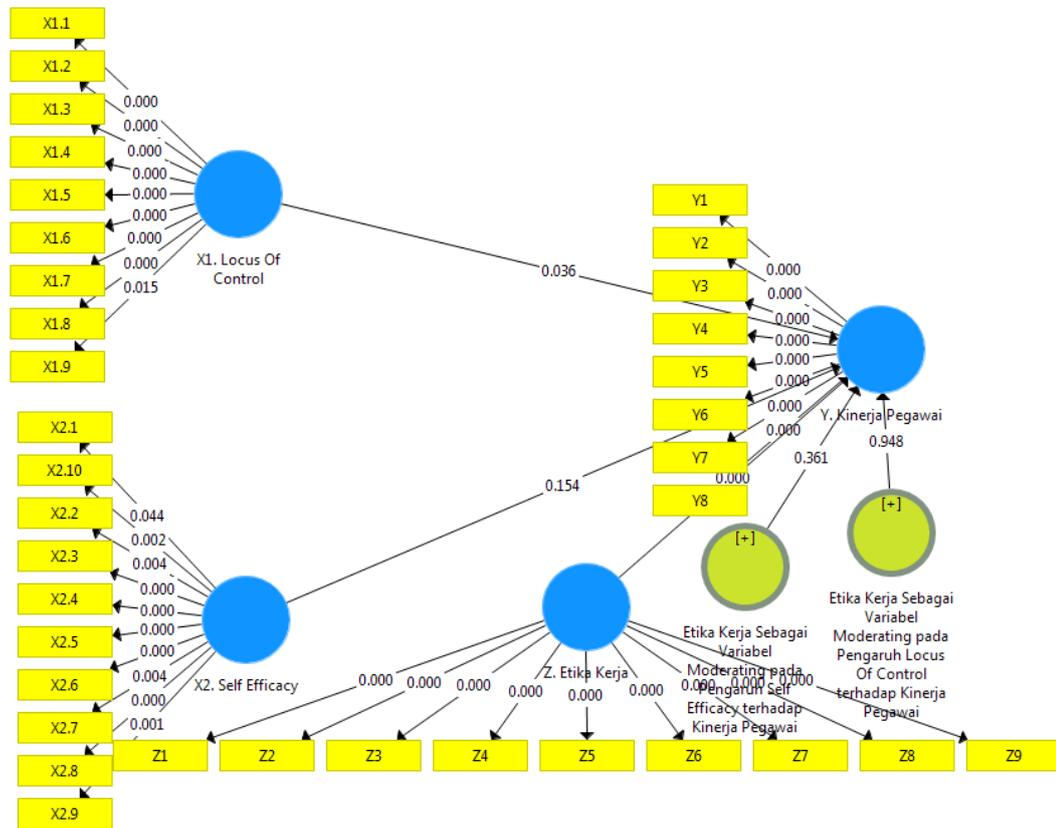
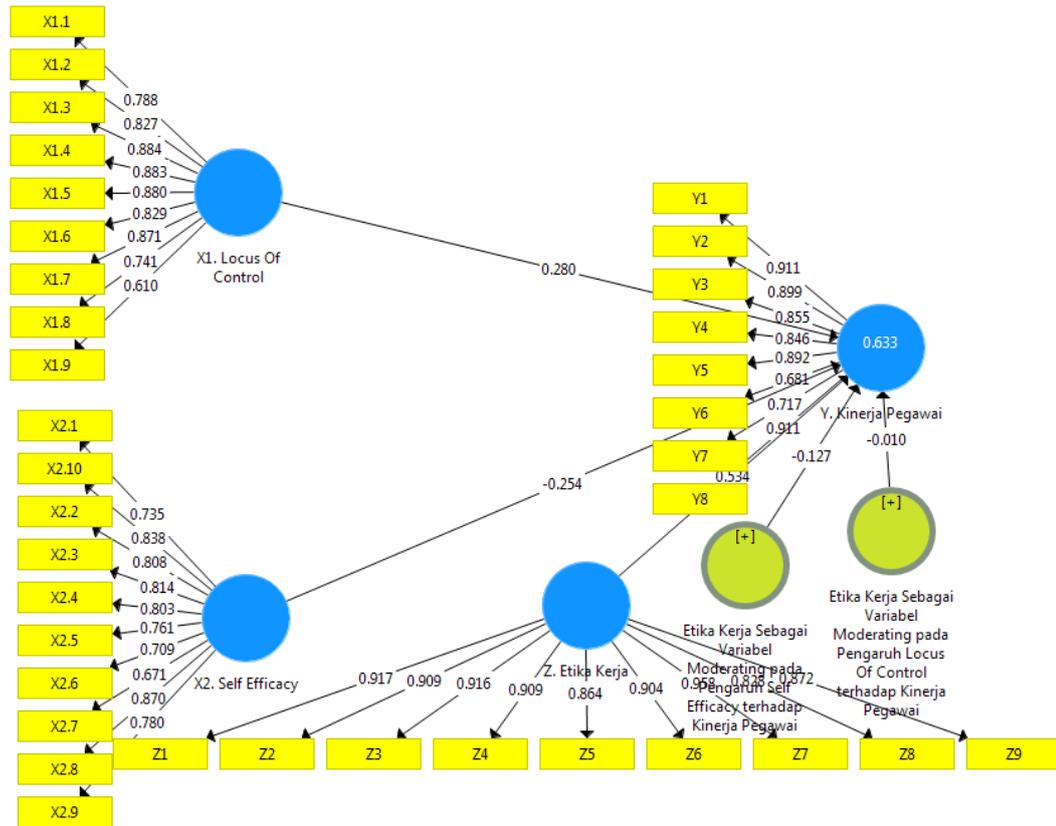
29	A29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2.70
30	A30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2.70
31	A31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3.60
32	A32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4.50
33	A33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4.50
34	A34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4.50
35	A35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4.50
36	A36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	0.90
37	A37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4.50
38	A38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2.70
39	A39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4.50
40	A40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	4.40
41	A41	5	5	5	5	2	5	4	2	5	38	3.80
TOTAL		166	172	161	168	164	167	165	157	167	1487	148.70
RATA RATA		1.66	1.72	1.61	1.68	1.64	1.67	1.65	1.57	1.67	14.87	1.49

No	Kode	LOCUS OF CONTROL									TOTAL	RATA RATA
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9		
1	A01	4	3	5	4	4	4	3	4	5	36	3.60
2	A02	5	4	4	5	4	5	5	5	5	42	4.20
3	A03	2	3	2	3	2	3	3	2	4	24	2.40
4	A04	3	5	3	4	4	3	4	3	3	32	3.20
5	A05	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43	4.30
6	A06	3	2	3	2	3	3	2	3	3	24	2.40
7	A07	5	4	5	5	3	4	3	3	4	36	3.60
8	A08	3	5	5	5	5	5	5	5	4	42	4.20
9	A09	4	3	3	3	4	4	5	4	3	33	3.30
10	A10	4	3	4	5	5	4	4	4	5	38	3.80
11	A11	4	4	3	4	5	4	3	4	4	35	3.50
12	A12	4	5	5	5	5	5	4	4	4	41	4.10
13	A13	5	4	3	4	3	4	4	3	4	34	3.40
14	A14	3	4	4	4	4	3	4	4	3	33	3.30
15	A15	4	3	4	4	4	4	3	3	3	32	3.20
16	A16	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43	4.30
17	A17	4	4	5	4	4	4	4	3	3	35	3.50
18	A18	4	2	3	3	4	2	2	2	3	25	2.50
19	A19	3	2	4	2	3	4	3	5	4	30	3.00
20	A20	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38	3.80
21	A21	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	4.40
22	A22	5	4	5	5	4	4	4	5	4	40	4.00

23	A23	4	4	4	5	3	3	4	2	3	32	3.20
24	A24	1	2	2	4	2	4	1	4	4	24	2.40
25	A25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4.50
26	A26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	4.40
27	A27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	3.70
28	A28	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38	3.80
29	A29	3	3	4	3	2	3	3	3	4	28	2.80
30	A30	3	3	3	3	3	3	3	3	5	29	2.90
31	A31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	3.50
32	A32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	4.40
33	A33	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43	4.30
34	A34	5	4	5	5	5	5	5	5	4	43	4.30
35	A35	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	4.40
36	A36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	0.90
37	A37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	3.70
38	A38	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	2.50
39	A39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3.60
40	A40	5	5	5	5	5	5	5	2	4	41	4.10
41	A41	5	3	5	5	5	2	5	5	3	38	3.80
TOTAL		160	154	166	169	163	163	161	159	157	1452	145.20
RATA RATA		1.60	1.54	1.66	1.69	1.63	1.63	1.61	1.59	1.57	14.52	1.45

No	Kode	SELF EFFICACY										TOTAL	RATA RATA
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10		
1	A01	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	30	3.00
2	A02	3	3	3	2	4	5	5	3	4	3	35	3.50
3	A03	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48	4.80
4	A04	3	5	4	4	3	3	3	4	4	5	38	3.80
5	A05	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	41	4.10
6	A06	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	35	3.50
7	A07	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
8	A08	5	4	3	5	4	3	4	3	4	4	39	3.90
9	A09	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38	3.80
10	A10	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38	3.80
11	A11	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	4.70
12	A12	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	38	3.80
13	A13	5	2	4	4	2	3	3	4	2	2	31	3.10
14	A14	4	4	4	4	2	4	2	3	4	3	34	3.40
15	A15	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43	4.30

16	A16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
17	A17	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44	4.40
18	A18	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	46	4.60
19	A19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.90
20	A20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3.10
21	A21	4	3	2	1	1	3	3	3	4	4	28	2.80
22	A22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4.10
23	A23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
24	A24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
25	A25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
26	A26	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	47	4.70
27	A27	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	35	3.50
28	A28	3	1	3	4	6	5	5	4	2	2	35	3.50
29	A29	2	2	5	5	5	5	5	5	3	2	39	3.90
30	A30	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44	4.40
31	A31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
32	A32	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	39	3.90
33	A33	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38	3.80
34	A34	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38	3.80
35	A35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
36	A36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.00
37	A37	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	3.90
38	A38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
39	A39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5.00
40	A40	4	4	5	5	5	3	5	5	5	4	45	4.50
41	A41	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	47	4.70
TOTAL		166	157	157	164	160	164	164	164	156	158	1610	161.00
RATA RATA		1.66	1.57	1.57	1.64	1.60	1.64	1.64	1.64	1.56	1.58	16.10	1.61



Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak
	Cronbach's Al...	rho_A	Reliabilitas Ko...	Rata-rata Varia...
Efek Moderasi 1	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000
Efek Moderasi 2	1.0000	1.0000	1.0000	1.0000
X1. Locus Of C...	0.9366	0.9525	0.9470	0.6675
X2. Self Efficacy	0.9299	0.9646	0.9397	0.6103
Y. Kinerja Pega...	0.9402	0.9492	0.9512	0.7110
Z. Etika Kerja	0.9699	0.9741	0.9740	0.8066

Outer Loading

Matriks	Efek Moderasi 1	Efek Moderasi 2	X1. Locus Of C...	X2. Self
X1. Locus Of Control * Z. Etika Kerja			2.0095	
X1.1			0.7879	
X1.2			0.8274	
X1.3			0.8842	
X1.4			0.8828	
X1.5			0.8800	
X1.6			0.8294	
X1.7			0.8708	
X1.8			0.7407	
X1.9			0.6096	
X2. Self Efficacy * Z. Etika Kerja	2.2054			

Validitas Diskriminan

Fornell-Larcker Kriteria		Cross Loadings		Rasio Heterotrait-Monot...		Rasio Heterotrait-Monot...		Salin ke Clipboard:		Format Excel	Format R
	Etika Kerja Seb...	Etika Kerja Seb...	X1. Locus Of C...	X2. Self Efficacy	Y. Kinerja Pega...	Z. Etika Ke					
Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating pada Pengaruh Lo...											
Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating pada Pengaruh Se...	0.8297										
X1. Locus Of Control	0.4939	0.5349									
X2. Self Efficacy	0.5737	0.5458	0.3290								
Y. Kinerja Pegawai	0.5370	0.5964	0.6218	0.2684							
Z. Etika Kerja	0.5351	0.5211	0.5116	0.5802	0.6986						

Collinearity Statistik (VIF)

Nilai VIF Outer		Inner VIF Values		Salin ke Clipboard:		Format Excel	Format R
	Etika Kerja Seb...	Etika Kerja Seb...	X1. Locus Of C...	X2. Self Efficacy	Y. Kinerja Pega...	Z. Etika K	
Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating pada Pengaruh Lo...							3.4940
Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating pada Pengaruh Sel...							3.4924
X1. Locus Of Control						1.5235	
X2. Self Efficacy						1.7479	
Y. Kinerja Pegawai							
Z. Etika Kerja						1.8371	

Koefisien Jalur

Mean, STDEV, T-Values, P-Val...		Confidence Intervals		Confidence Intervals Bias Co...		Sampel	Salin k
	Sampel Asli (O)	Sample Mean (...)	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values		
Etika Kerja Seb...	-0.0096	0.0152	0.1461	0.0658	0.9475		
Etika Kerja Seb...	-0.1267	-0.0833	0.1386	0.9141	0.3611		
X1. Locus Of C...	0.2798	0.3054	0.1332	2.1003	0.0362		
X2. Self Efficac...	-0.2536	-0.2577	0.1778	1.4266	0.1543		
Z. Etika Kerja -...	0.5343	0.5202	0.1437	3.7188	0.0002		