

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN ETIKA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING
PADA PEGAWAI SEKRETARIAT KANTOR DPRD PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Putri Regina
NPM : 1905160452
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (062) 4024567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 16 Agustus 2023, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : PUTRI REGINA
NPM : 1905160452
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN ETIKA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PEGAWAI SEKRETARIAT KANTOR DPRD - PROVINSI SUMATERA UTARA

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

Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si.

Penguji II

NADIA IKA PURNAMA, SE., M.Si.

Pembimbing

SUSI HANDAYANI, SE., M.M.

Ketua

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



Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Mahasiswa : PUTRI REGINA

NPM : 1905160452

Program Studi : MANAJEMEN

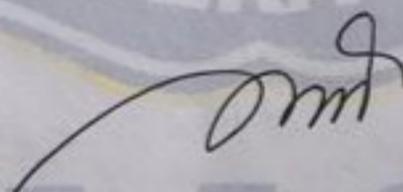
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN ETIKA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PEGAWAI SEKRETARIAT KANTOR DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2023

Pembimbing

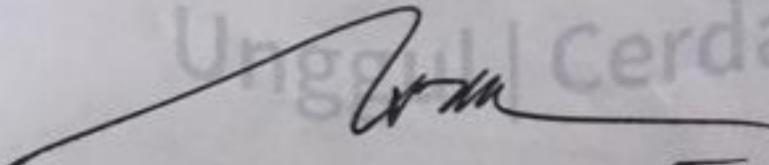


SUSI HANDAYANI, SE., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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



Dr. H. JANI RI, S.E., M.M., M.Si.



UMSU
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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Putri Regina
NPM : 1905160452
Dosen Pembimbing : Susi Handayani, SE, MM
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dengan Etika Sebagai Variabel Moderating pada Sekretariat kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	<ul style="list-style-type: none">- Perbaiki latar belakang masalah untuk dipertajam- sumber masalah harus jelas	8/2- 2023	
Bab 2	<ul style="list-style-type: none">- menggunakan jurnal tercap internasional- Perbanyak teori baru	17/2 2023	
Bab 3	<ul style="list-style-type: none">- Jelaskan menggunakan metode apa- sample apa yang digunakan harus jelas	1/3 2023	
Daftar Pustaka	<ul style="list-style-type: none">- Daftar pustaka perbaiki dengan menggunakan mendeley	8/3 2023	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	- Acc	12/5 2023	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, Maret 2023
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Susi Handayani, SE, MM

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : PUTRI REGINA
 NPM : 1905160452
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Penelitian : PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PAGAWAI DENGAN ETIKA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA SEKREATRIAT KANTOR DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	- Perbaiki latar plkg masalah ✓ di pertajam - Sumber masalah hrs jenis	8/2 -23	R
BAB 2	- Menggunakan jurnal taraf internasional - Per banyak teori baru	17/2 -23	R
BAB 3	- Jelaskan menggunakan metode penelitian apa - Sampel harus jelas	1/3 -23	R
BAB 4	- Pertajam pembahasan	29/7 -23	R
BAB 5	- Perbaiki kesimpulan dan saran	31/7 -23	R
Daftar Pustaka	- Mendeleey	31/7 -23	R
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- AC.	3/8 -23	R

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Medan, Agustus 2023

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing

(Jasman Sarifuddin Hsb, SE., M.Si)

(Susi Handayani, SE., M.M)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Putri Regina
NPM : 1905160452
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pgeawai dengan Etika kerja Sebagai Variabel Moderating pada Sekretariat Kantor DPRD Provsu

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

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 penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan Maret 2023

Pembuat Pernyataan



PUTRI REGINA

NB :

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

ABSTRAK

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN ETIKA KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PEGAWAI SEKRETARIAT KANTOR DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA

Putri Regina

Program Studi Manajemen

E-mail : pr820420@gmail.com

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk lebih mengetahui seberapa besar Pengaruh *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating. Penelitian ini menggunakan Pendekatan asosiatif, Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun teknik analisis data menggunakan teknik analisis statistik *partial least square* (PLS). Adapun hasil penelitian karyawan yang memiliki tingkat *locus of control* internal yang tinggi juga akan cenderung lebih mudah merasa puas dan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik karena adanya pengendalian diri yang bagus, Ada Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara. Ada Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara. Ada Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimoderasi Etika Kerja Pada Pegawai Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara. Ada Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimoderasi Etika Kerja Pada Pegawai Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara.

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LOCUS OF CONTROL AND SELF EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK ETHICS AS MODERATING VARIABLES IN EMPLOYEE SECRETARIAT OF DPRD OFFICE PROVINCE OF NORTH SUMATRA

Putri Regina

Management Study Program
E-mail : pr820420@gmail.com

The purpose of this study is to find out more about how much influence Locus of Control and Self Efficacy have on Employee Performance with Work Ethics as a Moderating Variable. This study uses an associative approach. Associative research is research that asks the relationship between two or more variables. The data analysis technique uses the partial least square (PLS) statistical analysis technique. As for the research results, employees who have a high level of internal locus of control will also tend to be more easily satisfied and able to produce better performance due to good self-control. There is an influence of locus of control on employee performance at the Secretariat of the DPRD Office of North Sumatra Province. There is an Influence of Self Efficacy on the Performance of Secretariat Employees of the DPRD Office of North Sumatra Province. There is an influence of locus of control on employee performance moderated by work ethics in the secretariat staff of the DPRD office of North Sumatra province. There is an Influence of Self Efficacy on Employee Performance Moderated by Work Ethics in the Secretariat Employees of the DPRD Office of North Sumatra Province.

*Keywords: Locus Of Control, Self Efficacy, Work Ethics And Employee
Performance*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran 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 Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara**”

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. Orang tua saya yang tercinta yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan dorongan semangat serta material dalam menjalankan aktifitas penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani, SE.,MM selaku Dosen Pembimbing skripsi Dan Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi
9. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
10. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Bapak Muhammad Syafii selaku Staff Pengadministrasi Persuratan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
12. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh staff dan pegawai Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan penelitian ini.

13. Terima kasih juga saya ucapkan kepada teman dan sahabat yang sudah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi 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
2023

Penulis

PUTRI REGINA
NPM : 1905160452

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai	10
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	14
2.1.2 <i>Self Efficacy</i>	15
2.1.2.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i>	15
2.1.2.2 Manfaat <i>Self Efficacy</i>	15
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i>	17
2.1.2.4 Indikator <i>Self Efficacy</i>	18
2.1.3 <i>Locus of Control</i>	19
2.1.3.1 Pengertian <i>Locus of Control</i>	19
2.1.3.2 Manfaat <i>Locus of Control</i>	19

2.1.3.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Locus of Control</i> ..	21
2.1.3.4	Indikator <i>Locus of Control</i>	22
2.1.4	Etika Kerja.....	24
2.1.4.1	Pengertian Etika Kerja	24
2.1.4.2	Faktor-Faktor Etika Kerja	24
2.1.4.3	Fungsi Etika Kerja	27
2.1.4.4	Indikator Etika Kerja.....	29
2.2	Kerangka Konseptual.....	31
2.2.1	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai ...	31
2.2.2	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai	32
2.2.3	Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	33
2.2.4	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating	34
2.3	Hipotesis.....	35
BAB 3 METODE PENELITIAN.....		36
3.1	Pendekatan Penelitian	36
3.2	Definisi Operasional Variabel	36
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
3.4	Populasi dan Sampel.....	39
3.5	Teknik Pengumpulan Data	41
3.6	Uji Validitas dan Reabilitas	43
BAB 4 HASIL PENELITIAN		48
4.1	Hasil Penelitian	48
4.1.1	Deskripsi Hasil Penelitian.....	48
4.1.2	Identitas Responden.....	48
4.1.3	Analisis Variabel Penelitian	50
4.2	Analisis Data	57
4.2.1	Analisis Model Pengukuran	57
4.2.2	Analisis Model Struktural	60
4.3	Pembahasan.....	64
4.3.1	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai	64

4.3.2 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai	65
4.3.3 Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dimoderasi Etika Kerja.....	66
4.3.4 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dimoderasi Etika Kerja.....	67
BAB 5 PENUTUP	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran	68
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel Indikator Kinerja Pegawai.....	37
Tabel 3.2 Variabel Indikator Etika Kerja.....	37
Tabel 3.3 Variabel <i>Locus of Control</i>	38
Tabel 3.4 Variabel <i>Self Efficacy</i>	38
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian	39
Tabel 3.6 Data Pegawai Berdasarkan Bagian.....	40
Tabel 3.7 Skala Liker	41
Tabel 4.1. Skala Likert	48
Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai	50
Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel <i>Locus Of Control</i>	52
Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel <i>Self Efficacy</i>	54
Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Etika Kerja	55
Tabel 4.9. <i>Outer Loading</i>	57
Tabel 4.10. <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	59
Tabel 4.11. <i>Cronbach Alpha</i>	59
Tabel 4.12. <i>Composite Reliability</i>	59
Tabel 4.13. <i>R-Square</i>	60
Tabel 4.14. <i>F-Square</i>	61
Tabel 4.15. <i>Direct Effect</i>	62
Tabel 4.16. <i>Total Effect</i>	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai...	32
Gambar 2.2 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	33
Gambar 2.3 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating.....	34
Gambar 2.4 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating	35
Gambar 2.5 Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 4.1. Hasil Uji <i>Algorithm (Outer Loading)</i>	58
Gambar 4.1. Hasil Uji <i>Bootstrapping (Direct Effect)</i>	63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung organisasi dan dapat diartikan sebagai orang-orang yang bekerja di lingkungan organisasi atau sumber daya manusia sebagai faktor yang membuat organisasi mewujudkan eksistensi yang ingin di gapai . Karena potensi merupakan suatu hal yang berharga dan sering kali berfungsi sebagai modal yang tidak terukur dalam suatu usaha, yang dapat menjadikannya hak yang nyata baik secara fisik maupun non fisik untuk dapat menunjukkan eksistensinya dalam organisasi selama proses kerja.

Dalam suatu organisasi, SDM bukan hanya sebagai alat produksi, namun juga merupakan point penting dalam tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi dan perusahaan yang sangat penting, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Bagaimanapun modern teknologi yang digunakan, atau sebanyak apa dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya yang profesional dan berkualitas semuanya akan menjadi sia-sia.

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan SDM nya, untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas.

Oleh karena itu, suatu instansi sangat perlu mengelola sumber daya manusia sebaik-baik mungkin. Karena kesuksesan di suatu 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.

Menurt (Kreitner and Angelo, 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 sistem 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 memilliki 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 dasar untuk membentuk karakter dalam perilaku seorang pegawai.

Menurut (Jufrizen, J., & Intan, 2021) kinerja pegawai merupakan suatu cara untuk mengetahui dan menentukan perkembangan suatu perusahaan, dan kinerja merupakan ukuran kualitas dan kuantitas kerja seorang pegawai yang dilakukan oleh pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

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

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ayyubi, A., Salahuddin, E., & Sausan, 2019) yang menyimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat etika kerja karyawan maka hal ini akan diikuti oleh semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, etika kerja yang baik akan membuat rasa nyaman para karyawan didalam suatu lingkungan kerja.

Faktor yang juga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *Locus Of Control*, *Locus Of Control* Menurut (Sunyoto, 2015) *locus of control* menampilkan tingkatan dimana orang yakin bahwa sikap mempengaruhi apa yang terjalin pada mereka. Serta *locus of control* bisa dibedakan menjadi 2, ialah *locus of control* internal, dimana orang yakin kalau dirinya mengatur peristiwa serta konsekuensi yang mempengaruhi kehidupan mereka serta *locus of control* eksternal, dimana orang yang yakin kalau prestasi mereka ialah hasil dari kondisi di luar kendali mereka. *Locus of control* berhubungan baik dengan sebagian variabel semacam tekanan pikiran kerja, etika kerja, kepuasan kerja serta kinerja

Locus of control merupakan sebutan dalam psikologi yang mengacu pada keyakinan seorang, yang menimbulkan hasil baik ataupun kurang baik didalam

hidupnya, baik secara universal ataupun didalam zona tertentu, misalnya semacam pekerjaan, kesehatan ataupun akademisi (Jha & Bano, 2012).

Secara teoritis, ikatan tersebut didukung oleh sebagian riset empiris yang mengemukakan kalau *locus of control* secara parsial mempengaruhi signifikan terhadap kinerja pegawai (Erdawati, 2015). Riset (Putri, 2016) pula mengemukakan kalau *locus of control* mempengaruhi positif pada kinerja.

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

Faktor lain yang juga mempengaruhi yaitu *self efficacy*. *Self efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan tugas dengan sukses. Menurut (Mulyawan, 2015) *efficacy* mencerminkan suatu keyakinan individu saat mereka melaksanakan suatu tugas spesifik. *Self efficacy* mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil yang optimal dalam peningkatan kinerjanya. Teori lain menyatakan bahwa *self efficacy* mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha mengatasi masalah dan ketekunan. Sumber utama *self efficacy* adalah kemampuan (*ability*) dan kinerja yang telah dicapai (*past performance*). Keduanya berpengaruh secara positif pada *self efficacy* (Chamariyah, 2015).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Robbins & Judge, 2017) menemukan adanya hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja individual.

Kepercayaan terhadap kemampuan diri dan keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai akan membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan di sekretariat kantor DPRD Provsu ditemukan masih banyaknya pegawai yang memanfaatkan waktu bekerja untuk melakukan hal diluar pekerjaan seperti menonton film, bermain game dan bersantai.

Etika kerja yang masih minim akibat dari buruknya koordinasi dari tiap-tiap pegawai sehingga efektivitas kerja tidak tercapai *Locus Of Control* yang juga masih sangat rendah pada pegawai di sekretariat kantor DPRD Provsu karena dalam melakukan kegiatan sehari hari selalu berpikiran *Powerful Others* dimana ketentuan hidupnya ditentukan oleh atasan bukan karena kehendak sendiri. Selanjutnya pada *Self Efficacy* kurangnya kinerja pegawai yang membuat hasil kerja belum memuaskan. 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 Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada Pegawai sekretariat kantor DPRD Provsu :

1. Waktu kerja yang diberikan untuk bekerja terkadang dimanfaatkan oleh beberapa pegawai untuk bermain game dan santai santai.
2. Kurangnya profesionalitas kerja pegawai dalam bekerja sehingga etika kerja masi kurang baik
3. Target kinerja pegawai (*Past Performance*) belum tercapai dapat di lihat dari pencapain hasil kerja pegawai yang belum memuaskan.
4. Etika kerja yang masih minim akibat dari buruk nya koordinasi dari tiap-tiap pegawai sehingga efektivitas kerja tidak tercapai.
5. Selalu berpikiran *powerful others* dimana ketentuan hidupnya ditentukan oleh atasan bukan kehendak sendiri

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 Sekretariat Kantor DPRD 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 sekretariat kantor DPRD Provsu?
2. Apakah ada Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Sekretariat kantor DPRD Provsu?
3. Apakah Ada Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan etika kerja pada pegawai sekretariat kantor DPRD Provsu?
4. Apakah Ada Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Pada Pegawai sekretariat kantor DPRD Provsu?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian dalam proposal ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai sekretariat kantor DPRD Provsu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai sekretariat kantor DPRD Provsu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Pada pegawai kantor DPRD Provsu.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Pada Pegawai sekretariat kantor DPRD Provsu.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang hendak diwujudkan jika tujuan penelitian ini tercapai adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan tentang analisa Pengaruh *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi perusahaan dan organisasi kepada pegawai untuk lebih mengetahui seberapa besar Pengaruh *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan tolok ukur karyawan dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan dan upaya untuk melakukan penilaian kinerja menjadi penting dengan diketahuinya pengukuran kinerja yang tepat menurut (Muis et al, 2018) Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Sedangkan menurut (Jufrizen, 2018) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

Menurut (Bahri et al, 2022) Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditntukan terlebih dahulu dan disepakati Bersama (Agustyna, A., & Prasetyo, 2020) mengemukakan bahwa kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran,

tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi

Berdasarkan defenisi diatas diketahui bahwa kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang karyawan, untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Tujuan dari dari kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya. Sementara kegunaan atau manfaat dari penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan menurut (Mangkunegara, 2017) sebagai berikut:

5. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
6. Untuk mengukur sejauh mana seseorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
7. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
8. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
9. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.

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. Perbaikan 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. 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.
8. Perbaikan Kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai.
9. Evaluasi Proses Staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

2.1.1.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni:

1. *Locus of Control*

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. Menurut (Schermerhorn et al, 2011), *Locus of control* adalah sejauh mana seseorang percaya bahwa suatu hal yang terjadi berada dalam kendali dirinya. Locus of control dibagi menjadi dua jenis, yaitu *internal* dan *external*. Ada beberapa hal yang membedakan antara seseorang yang memiliki kecenderungan *internal locus of control* dengan *external locus of control*.

2. *Self Efficacy*

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, 2017).

Menurut (Lunenbug, 2011) *Self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang di harapkan

3. Etika Kerja

Etika berasal dari bahasa Yunani *ethos*, yang berarti kebiasaan atau watak, moral berasal dari bahasa latin *mos*, yang berarti cara hidup atau kebiasaan/ dari istilah ini munculah istilah *morale* atau *moril*. *Moril* bisa berarti semangat atau dorongan batin. Menurut (Griffin, 2017) etika merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya. Jadi, etika kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Kasmir, 2016) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu) Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitas (jumlah) Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu) Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar karyawan Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
5. Pengawasan Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.1.2 Etika Kerja

2.1.2.1 Pengertian Etika Kerja

Etika kerja merupakan sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam melaksanakan kerja sehari-hari. 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

Menurut (Sinamo, 2015) etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang saling berkaitan

(Bhastary, 2020) Etika adalah studi mengenai hak dan kewajiban seseorang, mengenai aturan moral yang digunakan orang dalam mengambil

keputusan, dan karakteristik hubungan antar manusia

2.1.2.2 Fungsi Etika Kerja

Menurut (Jufrizen, 2017) fungsi Etika kerja adalah:

1. Penggerak adanya kegiatan, Etika kerja dapat menjadi penggerak timbulnya perbuatan dimana etika dalam kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan sesuatu perbuatan agar dapat pencapaian hal yang diinginkan.
2. Memiliki pengaruh aktivitas, Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, dengan adanya etika kerja dapat menjadikannya pengaruh aktivitas sehingga dapat dicapai hasil.
3. Penggerak seperti layaknya sebuah mesin bagi mobil besar, etika kerja dapat menggerakkan individu ataupun kelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan

2.1.2.3 Faktor – Faktor Etika Kerja

Faktor ialah hal yang mendorong setiap individu untuk melakukan sesuatu, dalam hal ini jika dikaitkan dengan etos kerja maka dapat diartikan bahwa hal yang melatarbelakangi setiap pegawai untuk melakukan sesuatu. Menurut (Tohardi, 2014) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi etika kerja yaitu:

1. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem 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

Menurut Etika Kerja terkait dengan sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja. Sikap ini dibentuk oleh sistem orientasi nilai-nilai budaya, yang sebagian bersumber dari agama atau sistem kepercayaan/paham teologi tradisional. Kualitas Etika Kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki Etika Kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki Etika Kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki Etika Kerja.

4. Sosial Politik

Etika 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. Orientasi ke depan dengan penghargaan yang cukup kepada kompetisi dan pencapaian (*achievement*) akan melahirkan orientasi lain, yaitu semangat profesionalisme yang menjadi tulang-punggung masyarakat modern.

5. Kondisi Lingkungan atau Geografis

Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, terutama bagi kehidupan di lingkungan tersebut.

6. Pendidikan

Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan,

keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat.

7. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya Etika Kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

8. Motivasi Intrinsik Individu

Anoraga mengatakan bahwa Individu yang akan memiliki Etika Kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etika Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai- nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja., maka Etika Kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang.

2.1.2.4 Indikator Etika Kerja

Adapun indikator etika kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan (Aini et al, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Bertanggung Jawab

Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian, dan kepedulian. Tanggung jawab berarti menanggung semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam perusahaan.

2. Kerja yang Positif

Setiap karyawan harus membentuk kebiasaan kerja fokus terhadap hal-hal yang bermanfaat. Lingkungan kerja yang baik dapat membentuk

hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja sehingga tercipta etika dalam bekerja yang positif.

3. Disiplin Kerja

Sikap disiplin dalam bekerja akan membuat pekerjaan lebih tertata dan menciptakan nilai etika yang positif pada lingkungan kerja.

4. Tekun

Seseorang yang memiliki etika kerja akan selalu totalitas serta semangat untuk mendorong dirinya bertindak agar meraih kinerja yang optimal, dan memegang keyakinan yang kuat untuk melakukan pekerjaannya dengan tulus dan ikhlas.

5. Pendidikan

Kualitas sumber daya manusia sangat berhubungan dan tidak dapat dipisahkan dengan etika kerja. Etika kerja yang baik akan timbul sejalan dengan peningkatan sumber daya manusia.

2.1.3 *Locus of Control*

2.1.3.1 *Pengertian Locus of Control*

Locus of control merupakan cara pandang seseorang dalam menanggapi suatu kejadian yang datang dalam kehidupannya. Menurut (Widyaningrat, 2014) *locus of control* menunjukkan seberapa besar keyakinan seseorang mengenai hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan hasil yang diterima. *Locus of control* berkaitan dengan sikap kerja seseorang dan citra diri yang dimilikinya.

(Robbins & Judge, 2017) membagi *locus of control* menjadi dua, yaitu: *locus of control* internal dan eksternal. (Modise, Di., & Rambe, 2017) mereka yang cenderung memiliki *locus of control* eksternal akan merasa setiap kejadian

yang dialami dalam hidupnya berada diluar kendalinya misalkan karena kebetulan, nasib atau sebuah keberuntungan dan untuk orang dengan *locus of control* internal yang dominan akan merasa memiliki peranan atau kekuatan dalam setiap hal yang terjadi dalam hidupnya.

2.1.3.2 Manfaat *Locus of Control*

Seseorang akan memiliki suatu kesinambungan apabila orang tersebut menggunakan *locus of control*, perilaku kerja bisa dijelaskan melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Karyawan yang merasakan *control* internal merasa bahwa secara personal dapat memengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, atau usaha mereka sendiri. Sedangkan karyawan eksternal merasa bahwa hasil mereka di luar *control*, mereka merasa bahwa kekuatan-kekuatan eksternal seperti keberuntungan atau kesulitan tugas memengaruhi hasil mereka (Oktavia, 2016). Adapun manfaat yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Karyawan akan menjadi pribadi yang berkeyakinan *powerfull other* dan *chance*, memiliki keyakinan setiap permasalahan yang terjadi dalam pekerjaannya disebabkan dari pihak luar dimana berdasarkan pada nasib, takdir, kesuksesan, dan kegagalan.
2. Karyawan tidak selalu mengandalkan bantuan pihak manapun dalam mencapai targert pekerjaannya, karena percaya keberhasilannya ditentukan oleh usaha sendiri atas kemampuan yang berasal dari teori *self efficacy* (efikasi diri) yaitu berfikir optimis, pekerja keras, dan menjadi pribadi yang tidak ketergantungan terhadap bantuan orang lain.mendapat keuntungan dari

kinerja pegawai yang baik dan pegawai akan mendapatkan upah dari kinerja mereka yang baik, seperti kenaikan pangkat (*promotion*) dan kenaikan gaji.

3. 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 faktor-faktor dari luar., seperti kesempatan dan keberuntungan. Seseorang dengan kecenderungan eksternal akan memiliki kecenderungan memberikan *effort* sekedarnya dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Locus of Control*

Pembentukan faktor Locus of Control sangat dipengaruhi dan ditentukan oleh faktor lingkungan. Menurut (Deskarfi, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi Locus of Control seorang individu yaitu:

1. Keluarga

Keluarga tempat seorang individu tumbuh dapat memberikan pengaruh terhadap Locus of Control yang dimilikinya. Kelas sosial yang di sebutkan di sini tidak hanya mengenai status ekonomi, tetapi juga memiliki arti yang luas, termasuk tingkat pendidikan, kebiasaan, pendapatan dan gaya hidup. Individu dalam kelas sosial ekonomi tertentu mewakili bagian dari sebuah sistem nilai yang mencakup gaya membesarkan anak, yang mengarah pada pembangunan karakter kepribadian yang berbeda

2. Motivasi, Kepuasan Kerja, Harga Diri.

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. 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

2.1.3.4 Indikator *Locus of Control*

Menurut (Rotter, 2016) *locus of control* memiliki 4 indikator sebagai berikut:

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 atau 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 penguat 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.

Pengukuran variabel *locus of control* berdasarkan (Sutanti, 2016) diukur dengan menggunakan instrument yang dibagi menjadi 2 dimensi yaitu:

1. External locus of control

Persepsi atau pandangan individu terhadap sumber-sumber diluar dirinya yang mengontrol kejadian hidupnya, seperti nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan, dan lingkungan sekitar. Indikatornya ialah:

- a. Suka bekerja keras.
- b. Memiliki insiatif yang tinggi.

- c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.
 - d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif.
2. Internal locus of control
- Persepsi atau pandangan individual terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri, indikatornya adalah:
- a. Kurang memiliki inisiatif.
 - b. Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol.
 - c. Kurang mencari informasi.
 - d. Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang.

2.1.4 Self Efficacy

2.1.2.1 Pengertian Self Efficacy

Self efficacy adalah adanya beberapa pegawai kurang mampu dalam menyelesaikan masalah yang sulit dimana banyak pegawai yang tidak percaya diri dapat menyelesaikan urusan secara efisien tanpa adanya kejadian yang tidak terduga (masalah), kurang mampu memecahkan masalah yang di hadapi oleh pegawai (Iskandar, D., & Arif, 2023).

Self-efficacy merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Muis et al., 2018). Menurut (Bandura, 2016) *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 .

Namun ada *Research gap* riset dari (Kaseger, 2013) yang menyatakan kalau variabel *self efficacy* tidak mempengaruhi secara positif serta signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan pengertian ahli diatas, *self efficacy* dapat diartikan sebagai keyakinan seseorang atau individu bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan dan menguasai situasi tertentu dengan hasil yang baik. *Self efficacy* awalnya muncul karena adanya kemampuan pada diri seseorang dan kinerja yang telah dicapainya selama ini.

2.1.2.2 Manfaat Self Efficacy

Manfaat *self efficacy* menurut (Sebayang, S., & Sembiring, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman akan kesuksesan (*past performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *self efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *self efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu tugas yang menantang, pelatihan, dan kepemimpinan yang mendukung.

2. Pengalaman individu lain (*vicarious experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy*. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama.

Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik.

Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan.

Ada dua keadaan yang memungkinkan *self efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini yaitu kesuksesan rekan kerja dan kesuksesan perusahaan.

3. Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi

verbal, indikator ini, yaitu tugas yang menantang, pelatihan, dan kepemimpinan yang mendukung.

4. Keadaan fisiologis (*emotional cues*)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari.

Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur yaitu keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan keinginan sukses mencapai tujuan.

5. Pengalaman individu lain (*vicarious experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy*. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama.

Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik.

Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu

terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan.

Ada dua keadaan yang memungkinkan *self efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini yaitu kesuksesan rekan kerja dan kesuksesan perusahaan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam (Feist, J., Feist, G. J., 2017) *Self Efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat hal, 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. Tinggi rendahnya Efikasi Diri seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi.

2.1.2.4 Indikator Self Efficacy

Indikator self efficacy menurut (Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Besaran (*magnitude*)

Dari keyakinan-sendiri *self efficacy* berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas yang seseorang percaya dapat melakukannya. Individual-individual yang mempunyai keyakinan sendiri *self efficacy* dengan suatu besaran yang tinggi, akan melihat dirinya sendiri mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang rumit, sedang mereka mempunyai suatu besaran yang rendah, akan melihat dirinya sendiri hanya mampu melakukan tugas-tugas yang sederhana dari perilaku-perilaku.

2. Kekuatan (*strength*)

Dari keyakinan-sendiri *self efficacy* berhubungan dengan tingkat keyakinan tentang pertimbangan yang akan dilakukan. Kekuatan keyakinan-sendiri *self efficacy* juga merefleksikan penolakan terhadap informasi yang belum yakin. Individual-individual dengan kekuatan lemah dari keyakinan-sendiri *self efficacy* akan lebih mudah frustrasi karena adanya halangan-halangan yang menghambat kinerja mereka dan akan merespon dengan persepsi kemampuannya yang menurun.

Kebalikannya, individual-individual dengan kekuatan kuat dari keyakinan-sendiri *self efficacy* tidak akan gentar dengan permasalahan-permasalahan sulit dan akan mempertahankan keyakinan- dirinya sendiri, dengan hasilnya mereka akan tetap melanjutkan persistensinya dan kemungkinan besar akan mampu memecahkan semua permasalahan-permasalahan apapun terjadi.

3. Generalisabilitas (*generalizability*)

Dari keyakinan-sendiri *self efficacy* menunjukkan seberapa jauh persepsi dari keyakinan-sendiri *self efficacy* terbatas pada situasi tertentu. Beberapa

individual-individual mungkin percaya mereka dapat melakukan beberapa perilaku, tetapi hanya pada situasi-situasi tertentu saja. Individual-individual ini dikatakan mempunyai generalisabilitas dari keyakinan-sendiri *self efficacy* yang rendah. Sebaliknya, individuall yang lainnya mungkin berbeda, mereka mungkin merasa mampu melakukan perilaku di bawah kondisi-kondisi dan situasi- situasi apapun dan dapat melakukan perilaku- perilaku yang berbeda-beda.

Individual ini dikatakan mempunyai generalisabilitas dari keyakinan-sendiri yang tinggi. Indikator *self efficacy* mengacu pada 3 dimensi *self efficacy* yaitu dimensi level, dimensi *generality*, dan dimensi *streght* (Yunianti, E., & Jaeng, 2016) merumuskan beberapa indikator *self efficacy* yaitu :

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, individu yakin bahwa dirinya mamp untuk menyelesaikan tugas tertentu yang diterima, sebagai mana individu sendirilah yang menentukan tugas apa saja yang harus di selesaikan dengan membuat target.
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, individu mampu meningkatkan motivasi pada diri sendiri untuk dapat memilih dan melakukan tindakan dan usaha yang di perlukan dalam rangka untuk menyelesaikan tugas.
3. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. Dengan adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan

tugas yang di tetapkan dengan menggunakan segala daya dan upaya yang dimiliki.

4. Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan. Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu untuk dapat bangkit dari kegagalan.
5. Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki ukuran yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai

Adapun implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah karyawan yang memiliki tingkat *locus of control* internal yang tinggi juga akan cenderung lebih mudah merasa puas dan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik karena adanya pengendalian diri yang bagus.

Dengan menggunakan *locus of control*, perilaku kerja bisa dijelaskan melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka baik secara internal maupun eksternal, dimana karyawan yang merasakan *locus of control* internal merasa bahwa secara personal mereka dapat memengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian atau usaha mereka sendiri,

Secara teoritis, *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan *locus of control* mencakup beberapa aspek yaitu percaya pada kemampuan diri, percaya pada usaha, keyakinan pada kekuatan orang lain dan percaya pada nasib yang bersumber dari karyawan tersebut (Puspitayanti, 2015)

Hasil penelitian (Erdawati, 2015), (Pandia, M. A., Jufrizen, J., Khair, H., & Tanjung, 2023,) (Iskandar, D., & Arif, 2023), (Modise, Di., & Rambe, 2017), (Jufrizen, J., & Lubis, 2020), Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

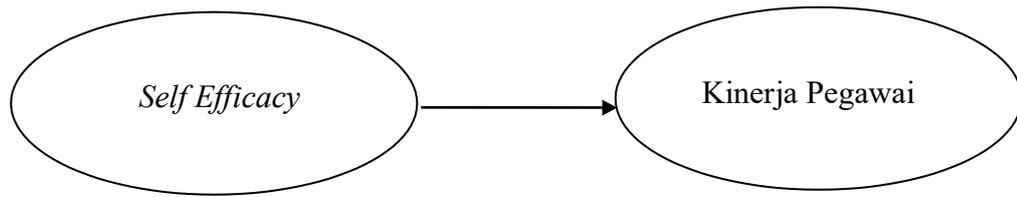


Gambar 2.1 : Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai

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.

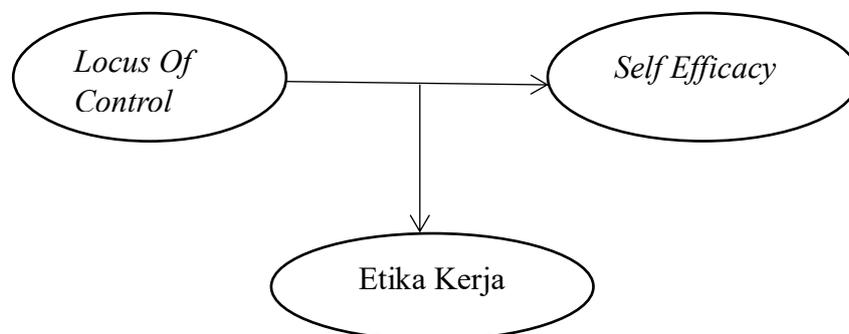
Sebaliknya, orang dengan kepercayaan diri yang rendah berkeyakinan bahwa betapa keras mereka berusaha, mereka tidak dapat mengelola lingkungan mereka dengan cukup baik untuk berhasil. *Self Efficacy* yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pandia, M. A., Jufrizen, J., Khair, H., & Tanjung, 2023) (Kaseger, 2013), yang menyimpulkan bahwa *Self Efficacy* memiliki hubungan berpengaruh terhadap kinerja. *Self Efficacy* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, ini sejalan dengan teori



Gambar 2.2 : Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating

Hasil penelitian yang dilakukan (Triana, N., & Mutaqien, 2021) menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap hubungan antara *Locus Of Control* dengan kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan (Rahayuningsih, 2016) yang menyatakan bahwa semakin kuat pengaruh Etika Kerja, maka semakin kuat hubungan kesesuaian antara *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai. Terjadi interaksi antara *Locus Of Control* dengan Etika Kerja secara positif yang signifikan terhadap kinerja perawat sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etika Kerja merupakan variabel moderasi. Terjadi interaksi antara *Locus Of Control* dengan Etika Kerja secara positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etika Kerja merupakan variabel moderasi.

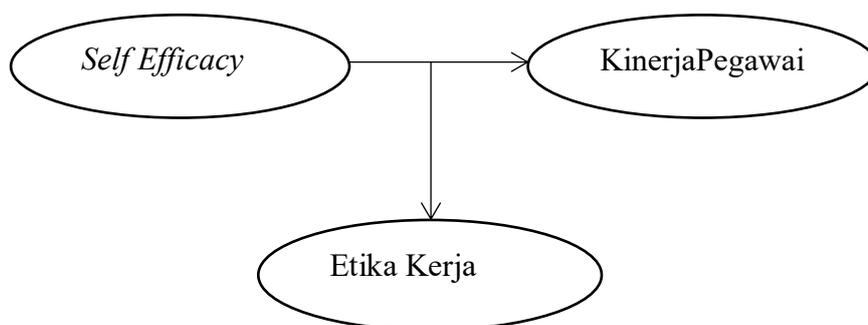


Gambar 2.3 : Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating

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

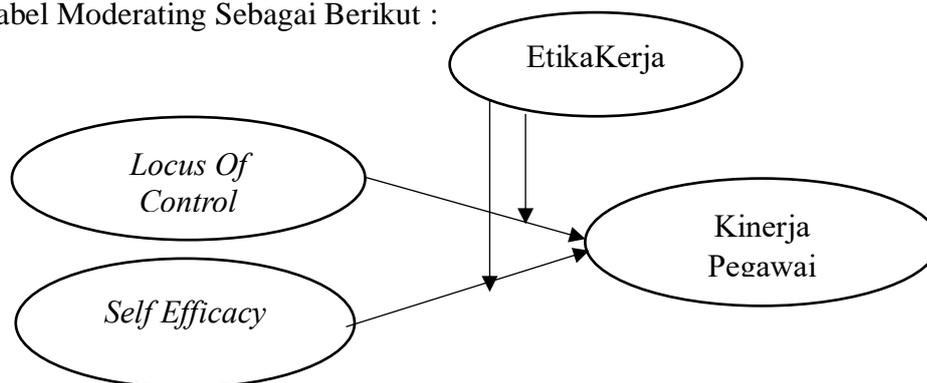
Self Efficacy yang semakin tinggi akan meningkatkan secara signifikan kinerja *Self Efficacy* merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah perusahaan. Pegawai dengan *Self Efficacy* yang tinggi akan melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang 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 2.4 : Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating

Berdasarkan Penjelasan Di atas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antara *Locus Of Control* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating Sebagai Berikut :



Gambar 2.5 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Menurut (Juliandi et al., 2015) Hipotesis berkaitan erat dengan teori. hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada para rumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara.

3. Ada Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimoderasi Etika Kerja Pada Pegawai Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara.
4. Ada Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimoderasi Etika Kerja Pada Pegawai Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut (Zulfikar, 2016) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*).

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

Operasional Variabel merupakan suatu definisi dan dinyatakan dalam kriteria yang dapat diuji secara khusus. Definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

3.2.1 Kinerja Pegawai (y)

Kinerja pegawai adalah prestasi yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas.

Tabel 3.1
Variabel Indikator Kinerja Pegawai

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

Sumber : (Kasmir, 2016)

3.2.2 Etika Kerja (z)

Etika kerja merupakan sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam melaksanakan kerja sehari-hari.

Tabel 3.2
Variabel Indikator Etika Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Bertanggung Jawab	2
2	Kerja Yang Positif	2
3	Disiplin Kerja	2
4	Tekun	2
5	Pendidikan	2

Sumber : (Sini, Nurtjahjani,& Dhakirah ,2020)

3.2.3 *Locus of Control* (X₁)

Locus of control adalah cara pandang atau kepercayaan yang dimiliki suatu individu bahwa segala sesuatu yang terjadi yang mempengaruhi dirinya merupakan hasil dari keputusan dan perbuatannya sendiri

Tabel 3.3
Variabel *Locus of Control*

No	Indikator	Pertanyaan
1	Potensi Perilaku	3
2	Expatancy	2
3	Nilai Penguatan	2
4	Situasi Psikologis	2

Sumber : (Rotter, 2016)

3.2.4 *Self Efficacy* (X₂)

Tabel 3.4
Variabel *Self Efficacy*

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Besaran (<i>Magnitude</i>)	3
2	Kekuatan (<i>Strength</i>)	3
3	Generalisabilitas(<i>Generalizability</i>)	3

Sumber: (Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, 2017)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian merupakan tempat objek dari sebuah penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Kantor DPRD Provsu jl. Imam Bonjol No.5 Kec. Medan Petisah, Kota Medan. Penelitian ini akan dilaksanakan dari bulan Maret 2023 sampai dengan Agustus 2023.

Tabel 3.5
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2022 dan Tahun 2023																			
		Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penelitian Pendahuluan			■	■	■	■														
2.	Pengajuan Judul							■	■												
3.	Penyusunan Proposal									■	■	■	■								
4.	Seminar Proposa 1													■	■	■	■				
5.	Riset																	■	■		
6.	Pengolahan Data																		■	■	
7.	Sidang Skripsi																			■	

3.4 Populasi dan Sampel

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, 2018).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di jl. Imam Bonjol No.5 Kec. Medan Petisah, Kota Medan. Dengan populasi yang berjumlah 105 Orang.

Tabel 3.6
Data Pegawai Berdasarkan Bagian

No	Pangkat Golongan/ ruangan	Jumlah(orang)
1	I	1 Orang
2	II	22 Orang
3	III	71 Orang
4	IV	11 Orang
Total		105

Sumber: Sekretariat Kantor DPRD Sumatera Utara

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik probability sampling yaitu proportionate stratified random sampling dengan menggunakan rumus slovin. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipikih menjadi anggota sampel. (Sugiyono, 2018) menyatakan besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin sebagai berikut :

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

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : persen kelonggaran ketidak telitian kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

$$n = 105$$

$$1 + 105 (0,1)^2$$

$$= 105$$

$$\begin{aligned}
 & 1 + 105 (0,01) \\
 = & 105 \\
 & 1 + 1,05 \\
 = & 05 \\
 & 2,05 \\
 = & 51
 \end{aligned}$$

Jadi berdasarkan perhitungan diatas didapatkan sampel dalam penelitian ini sebesar 51 orang, dengan uraian sebagai tabel berikut.

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 atau mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Sekretariat Kantor DPRD 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 Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Likert

Notasi	Pernyataan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Juliandi et al., (2014)

Dengan skala likert, akan lebih mudah untuk memberikan pertanyaan yang bisa dipahami oleh responden dan mudah dalam pemberian skor dari yang tertinggi hingga terendah. Selain itu juga skala likert ini juga akan mempunyai reliabilitas yang tinggi dalam memberikan urutan berdasarkan intensitas sikap tertentu yang ditetapkan.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square (PLS)* yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari

analisis *multivariate* (Ghozali, 2016). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Tujuan dari penggunaan *Partial Least Square* (PLS) yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana 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 pemrediksian. 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 *powerfull* 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*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu (1) analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (b) validitas diskriminan (*discriminant validity*). (2) analisis model struktural (*inner model*), yakni (a)

koefisien determinasi (*R-square*); (b) *F-square*; (c) pengujian hipotesis yakni (1) pengaruh langsung (*direct effect*) dan (2) *total effect* (Juliandi, 2018).

3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*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. Menurut (Juliandi, 2018) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan empat pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha*.

1) *Convergent Validity*

Berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali, 2016). Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali, 2016) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

2) *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali, 2016) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

3) *Cronbach Alpha*

Cronbach alpha harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, dan > 0.60 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

4) *Composite Reliability*

Composite reliability harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, $0.60-0.70$ masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan dua pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect* (Juliandi, 2018).

3.6.2.1 *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = $0.75 \rightarrow$ model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = $0.50 \rightarrow$ model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = $0.25 \rightarrow$ model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

3.6.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu

dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect* dan (b) *total effect*.

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka

signifikan; dan (2) Jika nilai *P- Values* > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

2) *Total Effect* (Pengaruh Total)

Total effect merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y), 9 pernyataan untuk variabel *locus of control* (X1), 10 pernyataan untuk variabel *self efficacy* (X2), dan 9 pernyataan untuk variabel etika kerja (Z). Angket yang disebar ini diberikan kepada pegawai Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 51 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

Tabel 4.1. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X, Y dan Z. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.2 Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel dibawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, unit kerja dan golongan.

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	34	66.7	66.7	66.7
	Perempuan	17	33.3	33.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 34 (66,7%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 17 (33,3%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara yang berjenis kelamin laki-laki.

4.1.2.2 Pendidikan

Adapun identitas responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S-1	46	90.2	90.2	90.2
	S-2	4	7.8	7.8	98.0
	S-3	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 46 (90,2%) orang pegawai yang berlatar belakang pendidikan S-1, 4 (7,8%) orang pegawai yang berlatar belakang pendidikan S-2, dan 1 (2%) orang pegawai yang berlatar belakang pendidikan S-3. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berlatar belakang pendidikan S1.

4.1.2.3 Lama Bekerja

Adapun identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 10 Tahun	40	78.4	78.4	78.4
	11-20 Tahun	7	13.7	13.7	92.2
	> 20 Tahun	4	7.8	7.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 40 (78,4%) orang pegawai yang sudah bekerja kurang dari 10 tahun, 7 (13,7%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 11-20 Tahun, dan 4 (7,8%) orang yang sudah bekerja lebih dari 20 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang sudah bekerja kurang dari 10 tahun.

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	64,7	5	9,8	1	2	4	7,8	8	15,7	51	100
2	27	52,9	6	11,8	6	11,8	0	0	12	23,5	51	100
3	29	56,9	5	9,8	3	5,9	1	2	13	25,5	51	100
4	29	56,9	5	9,8	3	5,9	1	2	13	25,5	51	100
5	33	64,7	4	7,8	4	7,8	1	2	9	17,6	51	100
6	28	54,9	5	9,8	4	7,8	3	5,9	11	21,6	51	100
7	29	56,9	5	9,8	3	5,9	1	2	13	25,5	51	100
8	28	54,9	5	9,8	3	5,9	1	2	14	27,5	51	100

Dari Tabel 4.5 Diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja pegawai Bahwa:

- 1) Jawaban responden pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 64,7 %.
- 2) Jawaban responden saya tetap bekerja dengan baik walaupun kondisi badan tidak sehat mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52,9%.
- 3) Jawaban responden saya selalu menerima dengan ikhlas walaupun pekerjaan yang dibebankan kepada saya bertambah dari biasanya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,9%.
- 4) Jawaban responden pekerjaan yang saya lakukan akurat dan baik, sehingga tidak ada kendala biaya tambahan yang dikeluarkan oleh perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,9%.
- 5) Jawaban responden saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,7%.
- 6) Jawaban responden pekerjaan dilakukan berdasarkan target yang ditentukan oleh biro organisasi sekretarian provsu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,9%.
- 7) Jawaban responden teman kerja saya selalu membantu pekerjaan yang belum saya mengerti mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,9%.
- 8) Jawaban responden saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,9%.

4.1.3.2 Variabel *Locus Of Control* (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *locus of control* sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel *Locus Of Control*

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	66,7	4	7,8	2	3,9	0	0	11	21,6	51	100
2	33	64,7	3	5,9	3	5,9	2	3,9	10	19,6	51	100
3	29	56,9	6	11,8	3	5,9	2	3,9	11	21,6	51	100
4	35	68,6	5	9,8	4	7,8	0	0	7	13,7	51	100
5	28	54,9	10	19,6	1	2	4	7,8	8	15,7	51	100
6	28	54,9	10	19,6	1	2	4	7,8	8	15,7	51	100
7	29	56,9	5	9,8	3	5,9	1	2	13	25,5	51	100
8	28	54,9	10	19,6	1	2	4	7,8	8	15,7	51	100
9	28	54,9	11	21,6	1	2	4	7,8	7	13,7	51	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *locus of control* bahwa:

- 1) Jawaban responden pada sebagian besar pekerjaan, orang dengan mudah mencapai apa yang telah mereka tetapkan untuk dicapai mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 66,7%.
- 2) Jawaban responden memperoleh pekerjaan yang anda inginkan merupakan masalah keberuntungan (nasib baik) mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,7%.
- 3) Jawaban responden kebanyakan orang mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik, bila mereka berusaha dengan sungguh-sungguh mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,9%.
- 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 sebesar 68,6%.
- 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 sangat setuju sebesar 54,9%.
 - 6) Jawaban responden untuk dapat menghasilkan banyak uang saya harus tahu dan kenal dengan orang yang tepat mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,9%.
 - 7) Jawaban responden diperlukan banyak nasib baik untuk menjadi karyawan yang berprestasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,9%.
 - 8) Jawaban responden karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik biasanya akan mendapatkan imbalan yang sesuai mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,9%.
 - 9) Jawaban responden perbedaan utama antara orang yang menghasilkan banyak uang dan yang menghasilkan sedikit uang adalah keberuntungan (nasib baik) mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,9%.

4.1.3.3 Variabel *Self Efficacy* (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *self efficacy* sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel *Self Efficacy*

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	66,7	4	7,8	2	3,9	0	0	11	21,6	51	100
2	29	56,9	5	9,8	3	5,9	1	2	13	25,5	51	100
3	28	54,9	5	9,8	3	5,9	1	2	14	27,5	51	100
4	29	56,9	5	9,8	3	5,9	1	2	13	25,5	51	100
5	29	56,9	5	9,8	3	5,9	1	2	13	25,5	51	100
6	29	56,9	5	9,8	3	5,9	1	2	13	25,5	51	100
7	33	64,7	4	7,8	2	3,9	0	0	12	23,5	51	100
8	30	58,8	7	13,7	0	0	2	3,9	12	23,5	51	100
9	30	58,8	7	13,7	0	0	1	2	13	25,5	51	100
10	31	60,8	7	13,7	2	3,9	0	0	11	21,6	51	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *self efficacy* bahwa:

- 1) Jawaban responden saya merasa sudah berpengalaman dalam pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 66,7%.
- 2) Jawaban responden saya memahami alat-alat yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,9%.
- 3) Jawaban responden saya menggali informasi mengenai cara bekerja yang baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,9%.
- 4) Jawaban responden saya dapat menemukan solusi ketika mengalami hambatan dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56,9%.
- 5) Jawaban responden saya akan mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,9%.

- 6) Jawaban responden saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56,9%.
- 7) Jawaban responden ketika merasa lelah, saya selalu mengingat keluarga untuk membangkitkan tenaga saya kembali mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,7%.
- 8) Jawaban responden saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 58,8%.
- 9) Jawaban responden saya yakin mampu bersaing dengan rekan rekan kerja dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 58,8%.
- 10) Jawaban responden seberapa pun banyak aktivitas yang saya lakukan, saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan yang di berikan kepada saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60,8%.

4.1.3.4 Variabel Etika Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel etika kerja sebagai berikut :

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Etika Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	64,7	5	9,8	1	2	4	7,8	8	15,7	51	100
2	34	66,7	3	5,9	4	7,8	5	9,8	5	9,8	51	100
3	26	51	8	15,7	1	2	3	5,9	13	25,5	51	100
4	34	66,7	4	7,8	2	3,9	0	0	11	21,6	51	100
5	33	64,7	4	7,8	2	3,9	0	0	12	23,5	51	100
6	32	62,7	4	7,8	2	3,9	0	0	13	25,5	51	100
7	25	49	15	29,4	2	3,9	0	0	9	17,6	51	100
8	32	62,7	3	5,9	3	5,9	0	0	13	25,5	51	100
9	34	66,7	4	7,8	2	3,9	0	0	11	21,6	51	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel etika kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya bertanggung jawab atas kedudukan yang saya jalani mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 64,7%.
- 2) Jawaban responden saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66,7%.
- 3) Jawaban responden saya berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51%.
- 4) Jawaban responden saya bersungguh-sungguh dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66,7%.
- 5) Jawaban responden saya mampu memberikan hasil yang optimal dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,7%.
- 6) Jawaban responden saya menggunakan peralatan kantor dengan efektif dan efisien mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,7%.

- 7) Jawaban responden saya selalu focus bekerja selama jam kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 49%.
- 8) Jawaban responden saya tiba di tempat kerja selalu tepat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,7%.
- 9) Jawaban responden saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66,7%

4.2 Analisis Data

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

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 4 pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.1.1 *Convergent Validity*

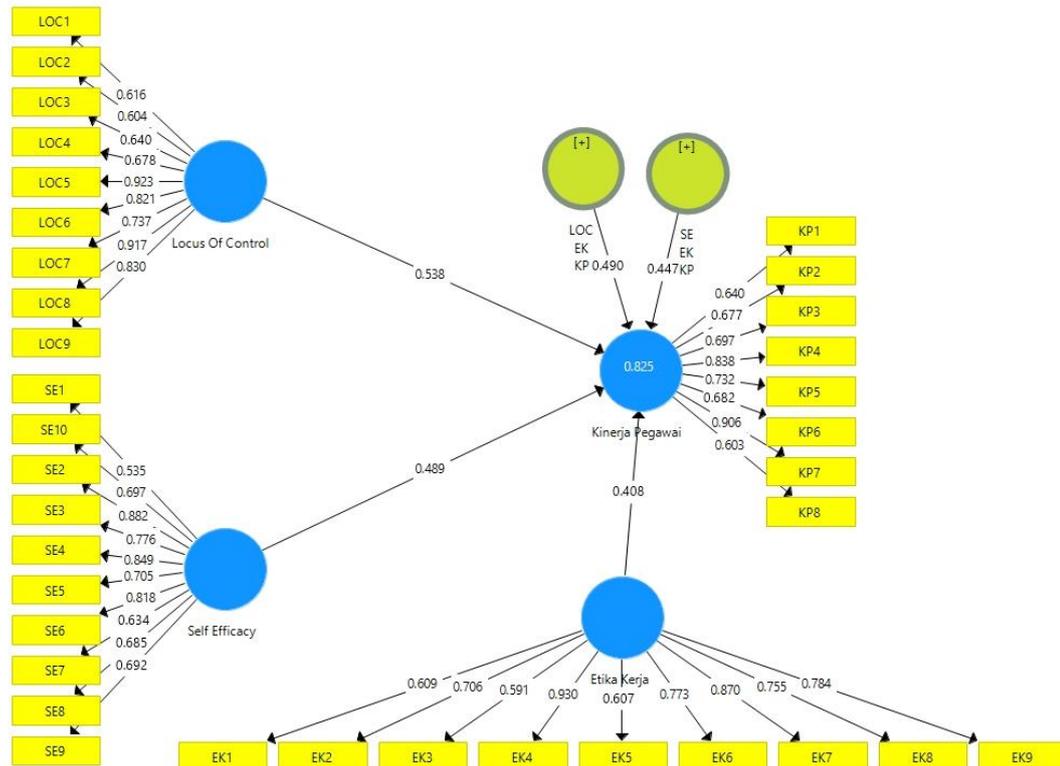
Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali, 2013) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5-0,6 dianggap cukup memadai.

Tabel 4.9. *Outer Loading*

	Etika Kerja	Kinerja Pegawai	Locus Of Control	Self Efficacy
EK1	0,609			
EK2	0,706			
EK3	0,591			
EK4	0,930			
EK5	0,607			
EK6	0,773			
EK7	0,870			
EK8	0,755			
EK9	0,784			
KP1		0,640		
KP2		0,677		
KP3		0,697		
KP4		0,838		
KP5		0,732		
KP6		0,682		
KP7		0,906		
KP8		0,603		
LOC1			0,616	
LOC2			0,604	
LOC3			0,640	
LOC4			0,678	
LOC5			0,923	
LOC6			0,821	
LOC7			0,737	
LOC8			0,917	
LOC9			0,830	
SE1				0,535
SE10				0,697
SE2				0,882
SE3				0,776
SE4				0,849
SE5				0,705
SE6				0,818
SE7				0,634
SE8				0,685
SE9				0,692

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan pengujian *convergent validity* adalah seluruh nilai *loading* di atas 0,5, maka dapat disimpulkan bahwasanya seluruh nilai *loading* sudah memadai.



Gambar 4.1. Hasil Uji *Algorithm* (Outer Loading)
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali, 2013) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

Tabel 4.10. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Etika Kerja	0,524
Kinerja Pegawai	0,582
Locus Of Control	0,597
Self Efficacy	0,532

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai $> 0,50$. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji.

4.2.1.3 Cronbach Alpha

Cronbach alpha harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, dan > 0.53 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et all., 2021).

Tabel 4.11. Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Etika Kerja	0,876
Kinerja Pegawai	0,738
Locus Of Control	0,873
Self Efficacy	0,728

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan dari tabel di atas seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

4.2.1.4 Composite Reliability

Composite reliability harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, $0.53-0.70$ masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et all., 2021).

Tabel 4.12. Composite Reliability

	Composite Reliability
Etika Kerja	0,903
Kinerja Pegawai	0,826
Locus Of Control	0,901
Self Efficacy	0,775

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Tabel di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai $0,53$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.13. *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,825	0,805

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square Tabel 4.13 adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* = 0.805 Artinya kemampuan variabel X yaitu *locus of control* dan *self efficacy* dalam menjelaskan Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 80.5% dengan demikian model tergolong substansial (kuat).

4.2.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap

endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.14. *F-Square*

	Etika Kerja	Kinerja Pegawai	Locus Control	Of	Self Efficacy
Etika Kerja		0,328			
Kinerja Pegawai					
Locus Of Control		0,469			
Self Efficacy		0,462			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel X1 (*locus of control*) terhadap Y (kinerja pegawai) memiliki nilai = 0,469, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel X2 (*self efficacy*) terhadap Y (kinerja pegawai) memiliki nilai = 0,462, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel Z (etika kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) memiliki nilai = 0,328, maka efek yang besar dari variabel moderator terhadap endogen.

4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan Jika nilai P- Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

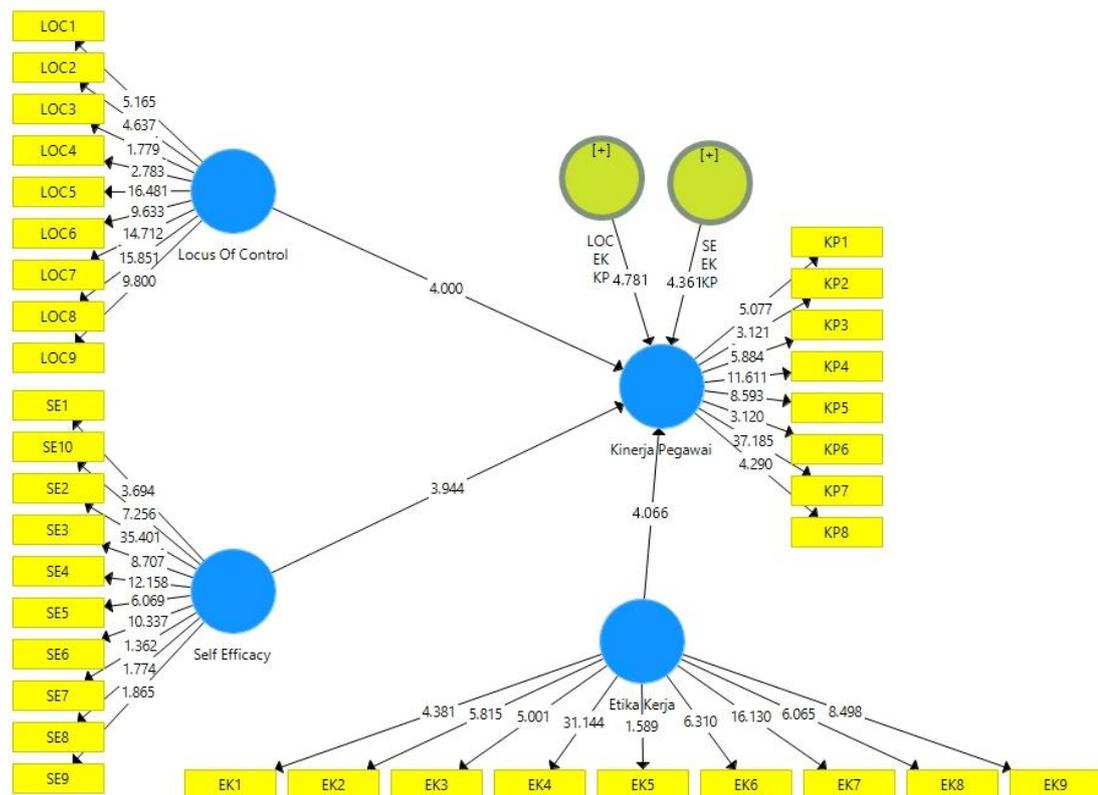
Tabel 4.15. *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Etika Kerja -> Kinerja Pegawai	0,508	0,506	0,119	4,066	0,000
Moderating 1 -> Kinerja Pegawai	0,590	0,592	0,185	4,781	0,000
Locus Of Control -> Kinerja Pegawai	0,538	0,543	0,135	4,000	0,000
Moderating 2 -> Kinerja Pegawai	0,547	0,553	0,117	4,361	0,000
Self Efficacy -> Kinerja Pegawai	0,489	0,486	0,124	3,944	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel di atas memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *TStatistic(|O/STDEV|)*), antara lain:

- 1) X1 terhadap Y : nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* = 4,000 dan *P-Value* = 0.000 < 0.05 artinya, pengaruh X (*locus of control*) terhadap Y (kinerja pegawai) adalah positif dan signifikan.
- 2) X2 terhadap Y : nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* = 3,944 dan *P-Value* = 0.000 < 0.05 artinya, pengaruh X (*self efficacy*) terhadap Y (kinerja pegawai) adalah positif dan signifikan.
- 3) X1 terhadap Y dimoderasi Z : nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* = 4,781 dan *P-Value* = 0.000 < 0.05 artinya, pengaruh X1 (*locus of control*) terhadap Y (kinerja pegawai) dimoderasi Z (etika kerja) adalah positif dan signifikan.
- 4) X2 terhadap Y dimoderasi Z : nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* = 4,361 dan *P-Value* = 0,000 < 0.05 artinya, pengaruh X2 (*locus of control*) terhadap Y (kinerja pegawai) dimoderasi Z (etika kerja) adalah positif dan signifikan.



Gambar 4.1. Hasil Uji *Bootstrapping* (Direct Effect)
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

2) Total Effect (Pengaruh Total)

Total effect (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.16. Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Etika Kerja -> Kinerja Pegawai	0,508	0,506	0,119	4,066	0,000
Moderating 1 -> Kinerja Pegawai	0,590	0,592	0,185	4,781	0,000
Locus Of Control -> Kinerja Pegawai	0,538	0,543	0,135	4,000	0,000
Moderating 2 -> Kinerja Pegawai	0,547	0,553	0,117	4,361	0,000
Self Efficacy -> Kinerja Pegawai	0,489	0,486	0,124	3,944	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2023)

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel di atas adalah:

- 1) *Total effect* untuk hubungan X1 (*locus of control*) dan Y (kinerja pegawai) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 4,000 dengan $P-Values$ $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 2) *Total effect* untuk hubungan X2 (*self efficacy*) dan Y (kinerja pegawai) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 3,944 dengan $P-Values$ $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 3) *Total effect* untuk hubungan X1 (*locus of control*) dan Y (kinerja pegawai) dimoderasi Z (etika kerja) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 4,781 dengan $P-Values$ $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 4) *Total effect* untuk hubungan X2 (*locus of control*) dan Y (kinerja pegawai) dimoderasi Z (kinerja pegawai) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah sebesar 4,361 dengan $P-Values$ $0,000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai, X1 terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,000$ dan $P- Values$ 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *locus of control* terhadap kinerja pegawai.

Adapun implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah karyawan yang memiliki tingkat *locus of control* internal yang tinggi juga akan cenderung lebih mudah merasa puas dan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik karena adanya pengendalian diri yang bagus.

Dengan menggunakan *locus of control*, perilaku kerja bisa dijelaskan melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka baik secara internal maupun eksternal, dimana karyawan yang merasakan *locus of control* internal merasa bahwa secara personal mereka dapat memengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian atau usaha mereka sendiri,

Secara teoritis, *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan *locus of control* mencakup beberapa aspek yaitu percaya pada kemampuan diri, percaya pada usaha, keyakinan pada kekuatan orang lain dan percaya pada nasib yang bersumber dari karyawan tersebut (Puspitayanti, 2015)

Hasil penelitian (Erdawati, 2015), (Pandia Jufrizen, Khair & Tanjung, 2023) (Iskandar, & Arif, 2023), (Modise, & Rambe, 2017), (Jufrizen & Lubis, 2020), Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

4.3.2 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, X_2 terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,944$ dan $P-Values$ 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *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.

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 (Pandia, Jufrizen, Khair & Tanjung, 2023) (Kaseger, 2013), yang menyimpulkan bahwa *Self Efficacy* memiliki hubungan berpengaruh terhadap kinerja. *Self Efficacy* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, ini sejalan dengan teori

4.3.3 Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Dimoderasi Etika Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai dimoderasi etika kerja, X1 terhadap Y dimoderasi Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,781$ dan $P-Values 0,000$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *locus of control* terhadap kinerja pegawai dimoderasi etika kerja. Hal ini berarti variabel moderasi (etika kerja) menjadi moderator antara *locus of control* dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan (Triana & Mutaqien, 2021) menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap hubungan antara *Locus Of Control* dengan kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan (Rahayuningsih, 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. 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.

4.3.4 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dimoderasi Etika Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dimoderasi etika kerja, X_2 terhadap Y dimoderasi Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,361$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dimoderasi etika kerja. Hal ini berarti variabel moderasi (etika kerja) menjadi moderator antara *self efficacy* dengan kinerja pegawai.

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

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 51 orang, kemudian telah di analisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara.
2. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara.
3. *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimoderasi etika kerja pada Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara.
4. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimoderasi etika kerja pada Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sediakan pelatihan dan program pengembangan untuk pegawai tentang *locus of control* dan pentingnya membangun *locus of control internal*. Pelatihan ini dapat membantu pegawai untuk lebih menyadari dan memahami keyakinan mereka tentang kendali dalam pekerjaan dan kehidupan.
2. Manajemen sebaiknya mempertimbangkan pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai. Memiliki tugas-tugas yang sesuai akan meningkatkan rasa percaya diri dan *self-efficacy* dalam menyelesaikan

tugas tersebut.

3. Pastikan ada sistem pengawasan dan pengendalian yang efektif untuk mencegah dan mendeteksi pelanggaran etika. Transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan etika kerja penting untuk memastikan etika kerja yang konsisten dan bermartabat.
4. Sekretariat Kantor DPRD sebaiknya melakukan evaluasi kinerja secara teratur dan objektif untuk menilai pencapaian pegawai dalam mencapai target dan tugas-tugas pekerjaan. Evaluasi ini dapat menjadi dasar untuk memberikan umpan balik dan mengidentifikasi area perbaikan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Keterbatasan utama dalam penelitian ini adalah generalisasi hasil. Penelitian ini dilakukan hanya pada Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat langsung digeneralisasi ke organisasi atau sektor lain. Hasil penelitian ini hanya berlaku untuk sampel yang digunakan dan tidak dapat mewakili semua jenis organisasi atau konteks kerja lainnya.
2. Penelitian ini mengandalkan data yang diperoleh melalui kuesioner dari responden. Ketergantungan pada respons sendiri memiliki risiko bias, seperti

bias responden atau kesalahan dalam mengisi kuesioner, yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.

3. Penelitian ini dilakukan dalam periode tertentu dan situasi tertentu. Kondisi dan lingkungan organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak mencerminkan kondisi di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. dan Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) – Alternative Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. CV Andi Offset.
- Agustyna, A., & Prasetyo, P. P. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Great Citra Lestari. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 273–285.
- Aini, L. N., Nurtjahjani, F., & Dhakirah, S. (2020). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Ony Comp Di Malang. *Seminar Nasional Gabungan Bidang Sosial*, 1(1), 9–17.
- Ayyubi, A., Salahuddin, E., & Sausan, A. (2019). Peran Etika Bisnis Islam Terhadap Kinerja Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (UMKM) Pangan Di Kota Bogor. *Journal of Business & Banking*, 6(2), 1–11.
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244.
- Bandura. (2016). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Managgio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Chamariyah, C. (2015). Pengaruh Self Efficacy, Assertiveness, Dan Self Esteem Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. *Jurnal NeO-Bis*, 9(1), 20–30.
- Deskarfi, N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Oku. *Kolegial*, 8(2), 203–219.
- Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2017). Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-efficacy) dalam Meningkatkan Kinerja karyawan. *Journal Of Management and Bussines (JOMB)*, 8(5), 55–67.
- Erdawati, E. (2015). Pengaruh Locus of Control dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pasaman Barat. *E-*

Jurnal Apresiasi, 3(1), 34–51.

Feist, J., Feist, G. J., & R. (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.

Griffin, R. W. (2017). *Manajemen*. Erlangga.

Iskandar, D., & Arif, M. (2023). Peningkatan Performance Berbasis Self Efficacy Dan Locus Of Control Yang Dimediasi Job Satisfaction. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Mangister Manajemen*, 6(1), 63–74.

Jaya, I. G. N. M. dan S. I. M. (2008). *Pemodelan Persamaan dengan Partial Least Square*. *Seminar Nasional Matematika dan Pendidikan Matematika*.

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. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.

Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). The Influence of Transformational Leadership and Transactional Leadership on Employee Performance With Locus Of Control As A Moderating Variable. *Maneggio: Scientific Journal of Master of Management*, 3(1), 41–59.

Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah data penelitian bisnis dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU PRESS.

Kaseger, R. G. (2013). Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Matahari Departemen Store Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4),

906–9016.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.

Kreitner, R., & Angelo, K. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Salemba Empat.

LUnenburg, C. F. (2011). Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance Sam Houston State University. *International Journal Of Management, Business, and Administration*, 1(1), 1–11.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remadja Rosdakarya.

Modise, Di., & Rambe, P. (2017). Internal and External Locus of Control of Engineering Workforce in a Power Distribution Untility. *African Journal of Business and Ecnomic Research*, 12(2&3), 113–147.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.

Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(1), 131–142.

Mulyawan, S. (2015). *Manajemen Keuangan*. Pustaka Pelajar.

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 & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.

Oktavia, M. S. (2016). Pengaruh Self-Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Redaksi Pt . Semarang Intermedia Pers. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 1–11.

Pandia, M. A., Jufrizen, J., Khair, H., & Tanjung, H. (2023). Organization Citizenship Behavior: The Role of Spiritual Leadership, Self Efficacy, Locus of Control and Job Satisfaction. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(1), 168–187.

Putri, S., D., & S. W. I. (2016). Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi*, 14(2), 20–47.

Rahayuningsih, S. dan A. Y. (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.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Salemba Empat.
- Rotter, J. B. (2016). Genaralized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Pshycological Monographs*, 80(6), 1–28.
- Schermerhorn, J. J., Hunt, J. G., & Orborn, R. N. (2011). *Introduction to Management*. John Wiley & Sons, Inc.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia. *E-Proceeding of Management*, 4(1), 1–14.
- Sinamo, J. (2015). *Etos Kerja Profesional*. Sipirit Mahardika.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D., & B. (2015). *Teori Perilaku Organisasi*. Cennter of Academic Publishing Service.
- Sutanti, S. (2016). Pengaruh Locus Of Control Internal dan Pengetahuan Keuangan Terhadap Literasi Keuangan Mahasiswa. *Jurnal Teknik Industriurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 4(1), 16–23.
- Tohardi, A. (2014). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Maju Mundur.
- Triana, N., & Mutaqien, M. (2021). Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe. *Jurnal Ilmu Keuangan Dan Perbankan (JIKA)*, 10(2), 214–234.
- Trilolita, A. V. (2017). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1), 163–172.
- Widyaningrat, A. A. (2014). Pengaruh Efikasi Diri dan Lokus Kendali (Locus Of Control) Terhadap Prestasi Belajar Matematika. *Jurnal Formatif*, 4(2), 88–99.

Yunianti, E., & Jaeng, M. (2016). Pengaruh Model Pembelajaran Dan Self-Efficacy Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa SMA Negeri 1 Parigi. *E-Jurnal Mitra Sains*, 4(1), 8–19.

Zulfikar, Z. (2016). *Pengantar Pasar Modal Dengan Pendekatan Statistika*. Deepublish.

LAMPIRAN

Distribusi Jawaban Responden

LOCUS OF CONTROL										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	21.6	21.6	21.6
	Kurang setuju	2	3.9	3.9	25.5
	Setuju	4	7.8	7.8	33.3
	Sangat setuju	34	66.7	66.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	19.6	19.6	19.6
	Tidak setuju	2	3.9	3.9	23.5
	Kurang setuju	3	5.9	5.9	29.4
	Setuju	3	5.9	5.9	35.3
	Sangat setuju	33	64.7	64.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	21.6	21.6	21.6
	Tidak setuju	2	3.9	3.9	25.5
	Kurang setuju	3	5.9	5.9	31.4
	Setuju	6	11.8	11.8	43.1
	Sangat setuju	29	56.9	56.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	13.7	13.7	13.7
	Kurang setuju	4	7.8	7.8	21.6
	Setuju	5	9.8	9.8	31.4
	Sangat setuju	35	68.6	68.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	15.7	15.7	15.7
	Tidak setuju	4	7.8	7.8	23.5
	Kurang setuju	1	2.0	2.0	25.5
	Setuju	10	19.6	19.6	45.1
	Sangat setuju	28	54.9	54.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	15.7	15.7	15.7
	Tidak setuju	4	7.8	7.8	23.5
	Kurang setuju	1	2.0	2.0	25.5
	Setuju	10	19.6	19.6	45.1
	Sangat setuju	28	54.9	54.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	25.5	25.5	25.5
	Tidak setuju	1	2.0	2.0	27.5
	Kurang setuju	3	5.9	5.9	33.3
	Setuju	5	9.8	9.8	43.1
	Sangat setuju	29	56.9	56.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	15.7	15.7	15.7
	Tidak setuju	4	7.8	7.8	23.5
	Kurang setuju	1	2.0	2.0	25.5
	Setuju	10	19.6	19.6	45.1
	Sangat setuju	28	54.9	54.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	13.7	13.7	13.7
	Tidak setuju	4	7.8	7.8	21.6
	Kurang setuju	1	2.0	2.0	23.5
	Setuju	11	21.6	21.6	45.1
	Sangat setuju	28	54.9	54.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

SELF EFFICACY											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	21.6	21.6	21.6
	Kurang setuju	2	3.9	3.9	25.5
	Setuju	4	7.8	7.8	33.3
	Sangat setuju	34	66.7	66.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	25.5	25.5	25.5
	Tidak setuju	1	2.0	2.0	27.5
	Kurang setuju	3	5.9	5.9	33.3
	Setuju	5	9.8	9.8	43.1
	Sangat setuju	29	56.9	56.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	14	27.5	27.5	27.5
	Tidak setuju	1	2.0	2.0	29.4
	Kurang setuju	3	5.9	5.9	35.3
	Setuju	5	9.8	9.8	45.1
	Sangat setuju	28	54.9	54.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	25.5	25.5	25.5
	Tidak setuju	1	2.0	2.0	27.5
	Kurang setuju	3	5.9	5.9	33.3
	Setuju	5	9.8	9.8	43.1
	Sangat setuju	29	56.9	56.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	25.5	25.5	25.5
	Tidak setuju	1	2.0	2.0	27.5
	Kurang setuju	3	5.9	5.9	33.3
	Setuju	5	9.8	9.8	43.1
	Sangat setuju	29	56.9	56.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	25.5	25.5	25.5
	Tidak setuju	1	2.0	2.0	27.5
	Kurang setuju	3	5.9	5.9	33.3
	Setuju	5	9.8	9.8	43.1
	Sangat setuju	29	56.9	56.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	23.5	23.5	23.5
	Kurang setuju	2	3.9	3.9	27.5
	Setuju	4	7.8	7.8	35.3
	Sangat setuju	33	64.7	64.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	23.5	23.5	23.5
	Tidak setuju	2	3.9	3.9	27.5
	Setuju	7	13.7	13.7	41.2
	Sangat setuju	30	58.8	58.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	25.5	25.5	25.5
	Tidak setuju	1	2.0	2.0	27.5
	Setuju	7	13.7	13.7	41.2
	Sangat setuju	30	58.8	58.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	21.6	21.6	21.6
	Kurang setuju	2	3.9	3.9	25.5
	Setuju	7	13.7	13.7	39.2

	Sangat setuju	31	60.8	60.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

ETIKA KERJA										
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Z1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	15.7	15.7	15.7
	Tidak setuju	4	7.8	7.8	23.5
	Kurang setuju	1	2.0	2.0	25.5
	Setuju	5	9.8	9.8	35.3
	Sangat setuju	33	64.7	64.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Z2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	9.8	9.8	9.8
	Tidak setuju	5	9.8	9.8	19.6
	Kurang setuju	4	7.8	7.8	27.5
	Setuju	3	5.9	5.9	33.3
	Sangat setuju	34	66.7	66.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Z3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	25.5	25.5	25.5
	Tidak setuju	3	5.9	5.9	31.4
	Kurang setuju	1	2.0	2.0	33.3
	Setuju	8	15.7	15.7	49.0
	Sangat setuju	26	51.0	51.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Z4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	21.6	21.6	21.6
	Kurang setuju	2	3.9	3.9	25.5
	Setuju	4	7.8	7.8	33.3
	Sangat setuju	34	66.7	66.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Z5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	23.5	23.5	23.5
	Kurang setuju	2	3.9	3.9	27.5
	Setuju	4	7.8	7.8	35.3
	Sangat setuju	33	64.7	64.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Z6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	25.5	25.5	25.5
	Kurang setuju	2	3.9	3.9	29.4
	Setuju	4	7.8	7.8	37.3
	Sangat setuju	32	62.7	62.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Z7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	17.6	17.6	17.6
	Kurang setuju	2	3.9	3.9	21.6
	Setuju	15	29.4	29.4	51.0
	Sangat setuju	25	49.0	49.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Z8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	25.5	25.5	25.5
	Kurang setuju	3	5.9	5.9	31.4
	Setuju	3	5.9	5.9	37.3
	Sangat setuju	32	62.7	62.7	100.0

	Total	51	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

Z9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	21.6	21.6	21.6
	Kurang setuju	2	3.9	3.9	25.5
	Setuju	4	7.8	7.8	33.3
	Sangat setuju	34	66.7	66.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

KINERJA PEGAWAI									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	51	51	51	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	15.7	15.7	15.7
	Tidak setuju	4	7.8	7.8	23.5
	Kurang setuju	1	2.0	2.0	25.5
	Setuju	5	9.8	9.8	35.3
	Sangat setuju	33	64.7	64.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	23.5	23.5	23.5
	Kurang setuju	6	11.8	11.8	35.3
	Setuju	6	11.8	11.8	47.1
	Sangat setuju	27	52.9	52.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	25.5	25.5	25.5
	Tidak setuju	1	2.0	2.0	27.5
	Kurang setuju	3	5.9	5.9	33.3
	Setuju	5	9.8	9.8	43.1
	Sangat setuju	29	56.9	56.9	100.0

	Total	51	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	25.5	25.5	25.5
	Tidak setuju	1	2.0	2.0	27.5
	Kurang setuju	3	5.9	5.9	33.3
	Setuju	5	9.8	9.8	43.1
	Sangat setuju	29	56.9	56.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	17.6	17.6	17.6
	Tidak setuju	1	2.0	2.0	19.6
	Kurang setuju	4	7.8	7.8	27.5
	Setuju	4	7.8	7.8	35.3
	Sangat setuju	33	64.7	64.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	21.6	21.6	21.6
	Tidak setuju	3	5.9	5.9	27.5
	Kurang setuju	4	7.8	7.8	35.3
	Setuju	5	9.8	9.8	45.1
	Sangat setuju	28	54.9	54.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	25.5	25.5	25.5
	Tidak setuju	1	2.0	2.0	27.5
	Kurang setuju	3	5.9	5.9	33.3
	Setuju	5	9.8	9.8	43.1
	Sangat setuju	29	56.9	56.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y8					
-----------	--	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	14	27.5	27.5	27.5
	Tidak setuju	1	2.0	2.0	29.4
	Kurang setuju	3	5.9	5.9	35.3
	Setuju	5	9.8	9.8	45.1
	Sangat setuju	28	54.9	54.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	34	66.7	66.7	66.7
	Perempuan	17	33.3	33.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

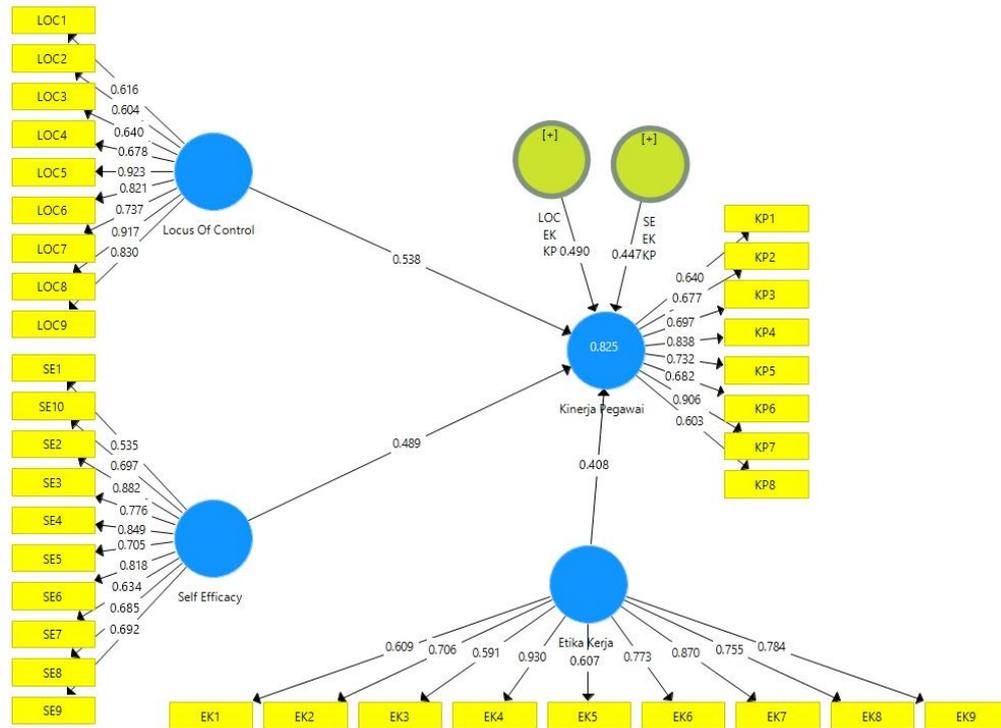
Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S-1	46	90.2	90.2	90.2
	S-2	4	7.8	7.8	98.0
	S-3	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 10 Tahun	40	78.4	78.4	78.4
	> 20 Tahun	7	13.7	13.7	92.2
	11-20 Tahun	4	7.8	7.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent Validity

Gambar Outer Loadings



Tabel Outer Loadings

	Etika Kerja	Kinerja Pegawai	LOC_EK_K P	Locus Of Control	SE_EK_K P	Self Efficacy
EK1	0,609					
EK2	0,706					
EK3	0,591					
EK4	0,930					
EK5	0,607					
EK6	0,773					
EK7	0,870					
EK8	0,755					
EK9	0,784					
KP1		0,640				
KP2		0,677				
KP3		0,697				
KP4		0,838				
KP5		0,732				
KP6		0,682				
KP7		0,906				
KP8		0,603				
LOC1				0,616		
LOC2				0,604		
LOC3				0,640		
LOC4				0,678		
LOC5				0,923		
LOC6				0,821		
LOC7				0,737		
LOC8				0,917		
LOC9				0,830		
SE1						0,535
SE10						0,697
SE2						0,882

SE3						0,776
SE4						0,849
SE5						0,705
SE6						0,818
SE7						0,634
SE8						0,685
SE9						0,692

Discriminant Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
Etika Kerja	0,524
Kinerja Pegawai	0,582
Locus Of Control	0,597
Self Efficacy	0,532

Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Etika Kerja	0,876
Kinerja Pegawai	0,738
Locus Of Control	0,873
Self Efficacy	0,728

Composite Reliability

	Composite Reliability
Etika Kerja	0,903
Kinerja Pegawai	0,826
Locus Of Control	0,901
Self Efficacy	0,775

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,825	0,805

F Square

	Etika Kerja	Kinerja Pegawai	Locus Of Control	Self Efficacy
Etika Kerja		0,328		
Kinerja Pegawai				
Locus Of Control		0,469		
Self Efficacy		0,462		

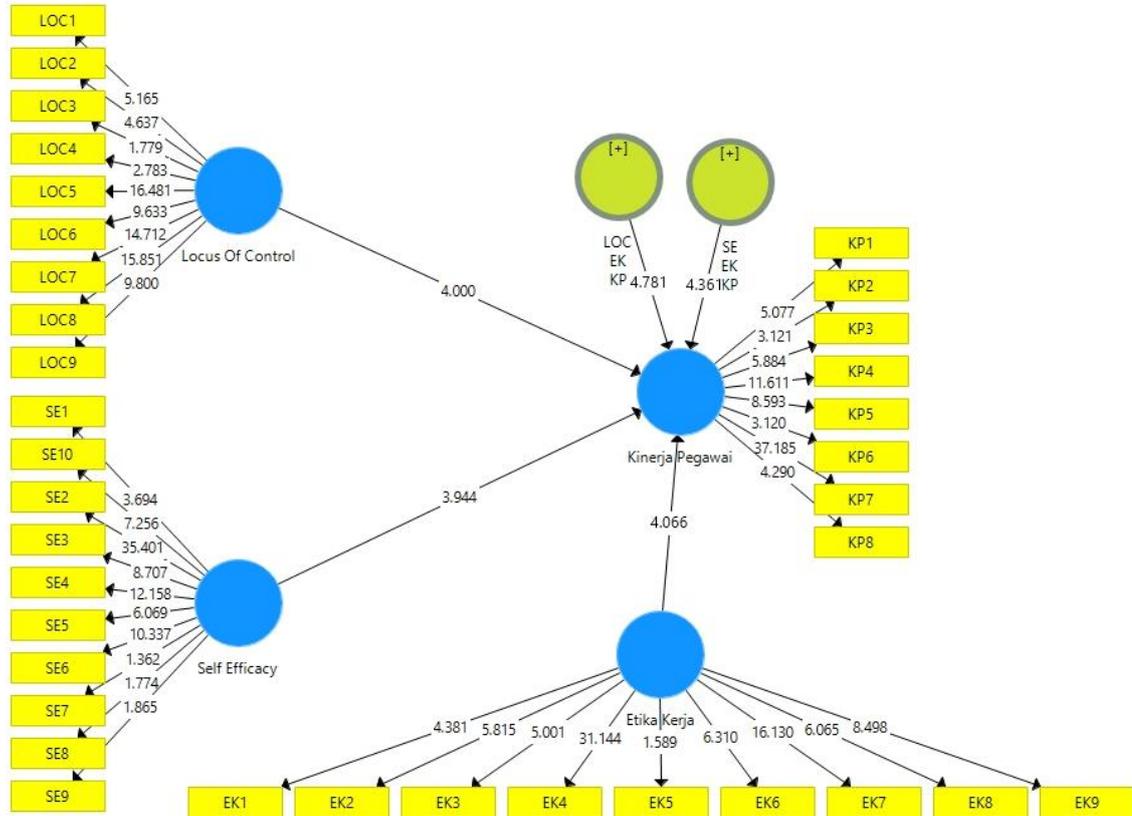
Pengujian Hipotesis

Direct Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Etika Kerja -> Kinerja Pegawai	0,508	0,506	0,119	4,066	0,000
Moderating 1 -> Kinerja Pegawai	0,590	0,592	0,185	4,781	0,000
Locus Of Control -> Kinerja Pegawai	0,538	0,543	0,135	4,000	0,000

Moderating 2 -> Kinerja Pegawai	0,547	0,553	0,117	4,361	0,000
Self Efficacy -> Kinerja Pegawai	0,489	0,486	0,124	3,944	0,000

Gambar Direct Effect



Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Etika Kerja -> Kinerja Pegawai	0,508	0,506	0,119	4,066	0,000
Moderating 1 -> Kinerja Pegawai	0,590	0,592	0,185	4,781	0,000
Locus Of Control -> Kinerja Pegawai	0,538	0,543	0,135	4,000	0,000
Moderating 2 -> Kinerja Pegawai	0,547	0,553	0,117	4,361	0,000
Self Efficacy -> Kinerja Pegawai	0,489	0,486	0,124	3,944	0,000

Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden
KINERJA PEGAWAI (Y)

KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8
5	5	5	5	5	1	5	1
1	5	4	4	4	3	4	4
5	4	3	3	5	5	3	3
1	5	1	5	1	1	1	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	1	3	5	5	1
5	3	5	5	5	5	5	5
5	1	1	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	1	1	5	5	1	1
3	5	5	5	5	5	5	5
5	5	1	1	4	2	1	1
5	5	3	3	5	1	3	3
5	1	1	5	5	2	1	1
4	5	5	5	1	1	5	5
5	1	5	5	5	5	5	5
4	3	5	5	5	5	5	5
5	1	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	4
2	4	5	1	1	2	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	1	5	5	1	5	5
1	4	1	1	1	1	1	1
5	3	1	1	1	5	1	1
2	1	5	5	5	5	5	5
5	5	1	1	1	1	1	5
4	5	5	1	1	5	1	1
1	5	5	1	4	3	1	1
1	5	1	1	2	4	1	1
5	5	5	5	5	4	5	5
5	1	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5
5	1	5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	5	5	5	5
5	1	5	5	5	5	5	5
1	5	1	1	3	1	1	5
1	5	5	5	5	1	5	5
5	1	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	1	5	1	1	5	5	1
5	4	5	5	5	5	5	5
5	1	4	4	5	4	4	4

5	3	5	5	5	5	5	5
2	5	3	3	5	5	3	3
1	5	1	1	1	5	1	5
4	4	2	2	5	1	2	2
5	5	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	4	3	5	5
5	5	4	4	3	4	4	4
2	1	1	5	3	3	5	1
5	3	5	5	5	1	5	1

LOCUS OF CONTROL (X1)

LOC1	LOC2	LOC3	LOC4	LOC5	LOC6	LOC7	LOC8	LOC9
5	5	2	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	1	1	4	1	1
1	1	5	5	5	2	3	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	1	3	5	5	5	5	4
5	4	4	5	5	5	5	5	4
5	4	1	5	5	5	5	5	4
5	5	3	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	3	3	1	3	4
5	5	5	5	4	4	5	4	3
5	5	4	4	4	4	1	4	5
5	5	5	5	4	4	3	4	5
5	5	5	5	4	4	1	4	5
5	5	5	1	4	4	5	4	4
5	5	1	5	5	5	5	4	5
5	3	3	5	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5
1	1	5	1	2	5	1	2	2
5	1	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5	5
1	1	1	4	1	1	1	1	1
1	2	5	5	5	5	1	5	5
5	5	1	1	2	2	5	2	2
5	5	4	5	5	5	1	5	5
4	1	1	3	4	4	1	4	4
3	1	3	5	1	1	1	1	1
1	2	1	5	1	1	1	1	1
5	5	1	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	4	5	5	5	5	5

3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	1	1	5	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	4	1	4	4	5	5	5	5
5	1	5	5	4	4	4	5	5	5
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	1	4	5	2	5	3	2	2	2
1	5	5	1	1	1	1	1	1	1
5	5	5	5	4	4	2	4	4	4
1	5	1	3	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
1	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	3	4	5	2	2	5	2	2	2
5	5	2	5	5	5	5	5	5	5

SELF EFFICACY (X2)

SE1	SE2	SE3	SE4	SE5	SE6	SE7	SE8	SE9	SE10
5	5	1	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	3	3	3	3	3	5	5	5	5
5	1	1	5	5	5	4	4	4	1
5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	1	1	1	5
5	5	5	5	3	3	1	1	1	5
5	1	1	1	5	1	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	1	1	1	5
5	1	5	1	5	1	1	1	1	5
5	3	3	3	5	5	1	1	1	1
5	1	5	1	5	1	1	1	1	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	1	4
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
1	1	5	5	5	5	5	5	5	1
5	5	5	5	5	5	1	1	1	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	5	4	4	1
1	1	1	1	1	1	4	4	4	1

4	5	1	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	1	1	5	1	1	1	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	1
1	1	1	1	5	1	1	1	1
5	5	1	1	5	1	1	1	1
2	5	1	5	5	5	5	5	5
5	1	5	1	5	1	1	1	1
4	4	5	4	4	4	4	3	4
1	2	4	3	3	3	3	4	3
1	2	2	1	1	1	1	1	1
5	1	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	1	5	5	5	5
5	5	4	5	5	1	5	1	5
5	5	1	3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	5	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	1	5	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	1	5	5	5	5
2	5	5	5	1	5	5	5	5
1	1	1	1	1	5	1	5	1
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	1	1	1	1	1	1
5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	3	3	5	1	5	5	5	5
2	2	2	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	1	5	5	5	5



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

Jl. Imam Bonjol No. 5 Telp. (061) 4575001 - 4538333 Fax. (061) 4522270
Medan Kode Pos 20112
Email : Humas.dprdsulut@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomo : 400/ 284 /Skr DPRD SU /VII/2023

Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa/i tersebut di bawah ini dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yaitu :

Nama : Putri regina
NPM : 1905160452
Prog.Studi : Manajemen
Semester : VIII(Delapan)

Telah selesai melaksanakan Riset di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara Jl. Imam Bonjol No. 5 Medan.

Medan, 20 Juli 2023

a.n. SEKRETARIS DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA
KASUBBAG TATA USAHA DAN KEPEGAWAIAN



DE MEIRISA ANGGIA SIREGAR, S.Sos.M.Si
PEMBINA
NIP. 19840526 201001 2 015

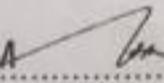


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

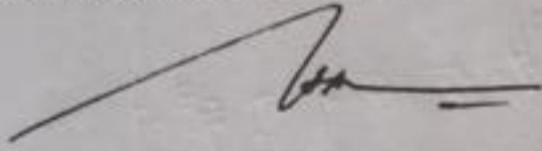
PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

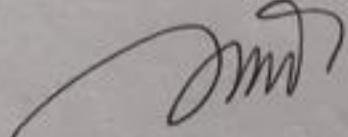
Nomor Agenda: 2694/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/20/12/2022

Nama Mahasiswa : Putri Regina
 NPM : 1905160452
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 20/12/2022
 Nama Dosen Pembimbing*) : Susi Handayani, SE., MM  7/1/2023

Judul Disetujui**) : Pengaruh Locus of control dan self efficacy Terhadap kinerja pegawai dengan etika kerja sebagai Variabel Moderating pada Sekretariat Kantor DPRD Provinsi

Medan,

Disahkan oleh:
 Ketua Program Studi Manajemen

 (Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Dosen Pembimbing

 (.....)

Keterangan:
 *) Disetujui oleh Pimpinan Program Studi
 **) Disetujui oleh Dosen Pembimbing
 Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2694/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/20/12/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 20/12/2022

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Putri Regina
NPM : 1905160452
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Untuk mengetahui motivasi dan kinerja karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Motivasi Dan Tujuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Analisis Metode Dalam Mempertahankan Loyalitas Kerja Sdm Dan Penerapannya Terhadap Produktivitas Karyawan
3. Efek Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Tujuan Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Kantor Dprd Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Putri Regina)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

RAJELIS P... DIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id february@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 801 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2023

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **3/15/2023**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Putri Regina**
N P M : **1905160452**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara**

Dosen Pembimbing : **Susi Handayani, SE., M.M.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 15 Maret 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 22 Sya'ban 1444 H
15 Maret 2023 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :

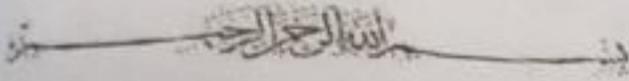
1. Peringgal



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 13 Januari 2023 H
.....20....M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : P U T R I R E G I N A

NPM : 1 9 0 5 1 6 0 4 5 2

Tempat, Tgl. Lahir : B I N J A I 1 4 M E I
2 0 0 2

Program Studi : Akuntansi /
Manajemen

Alamat Mahasiswa : J L N A M P E R A V I I N O 2 7
G L U G U R D A R A T

Tempat Penelitian : S E K R E T A R I A T K A N T O R
D P R D P R O V I N S I S U M A T E
R A U T A R A

Alamat Penelitian : J L . I M A M B O M J O L N O . 5
P E T I S A H T E N G A H

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Wassalam
Pemohon

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

PUTRI REGINA



UMSU
Inglis | Cerdas | Terpercaya

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 69/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Nomor : 801 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2023
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 22 Sya'ban 1444 H
15 Maret 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Sekretariat DPRD Provsu
Jln.Imam Bonjol No.5 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Putri Regina
Npm : 1905160452
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb




Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertiinggal





SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

Jl. Imam Bonjol No. 5 Telp. (061) 4575001 - 4538333 Fax. (061) 4522270
Medan Kode Pos 20112

Email : Humas.dprdsulut@gmail.com

Medan, 20 Juli 2023

Nomor : 400/ 2010 /Skr DPRD SU /VII/2023
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Riset

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara
Di -
Medan

Berdasarkan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor :1781/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 18 Juli 2023 Perihal Permohonan melakukan Riset, dengan ini memberikan Izin Kepada:

Nama :Putri Regina
NPM :1905160452
Jurusan :Manajemen
Judul :Pengaruh Locus Of Control dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara

Untuk Melaksanakan Riset Pendahuluan di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara, dengan ketentuan mematuhi segala peraturan yang berlaku di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih

a.n.SEKRETARIS DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA
KEMENTERIAN KEMENTERIAN TATA USAHA DAN KEPEGAWAIAN



DR. MEIRISA SINGGIA SIREGAR, S.Sos

NIP. 19810526 201001 2 015



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Selasa, 13 Juni 2023** menerangkan bahwa:

Nama : Putri Regina
N.P.M. : 1905160452
Tempat / Tgl.Lahir : Binjai, 14 Mei 2002
Alamat Rumah : Jalan Ampera VIII No. 27 Medan
JudulProposal : Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pegawai Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Susi Handayani, SE., M.M.*

Medan, Selasa, 13 Juni 2023

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Susi Handayani, SE., M.M.

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pemanding

Jasman Saripuddin, SE., M.Si

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Selasa, 13 Juni 2023 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
 yang di rangkai sebagai berikut :

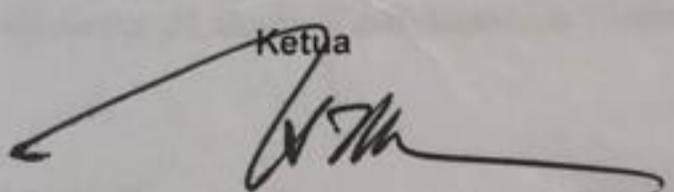
Nama : Putri Regina
 N.P.M. : 1905160452
 Tempat / Tgl.Lahir : Binjai, 14 Mei 2002
 Alamat Rumah : Jalan Ampera VIII No. 27 Medan
 Judul Proposal : Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pegawai Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara

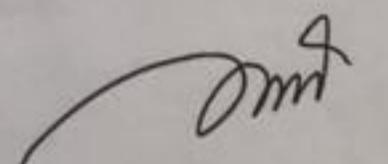
Disetujui / tidak disetujui *)

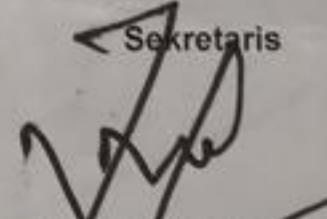
Item	Komentar
Judul
Bab I	UBM diperbaiki (teori ditempatkan di bab 2)
Bab II	Konsep konsep & praktik
Bab III
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

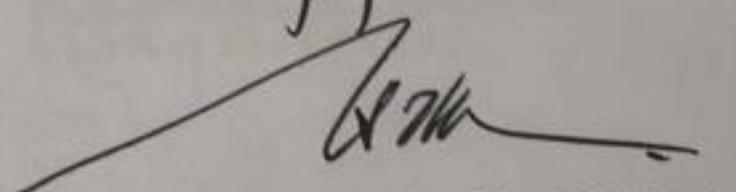
Medan, Selasa, 13 Juni 2023

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

 Susi Handayani, S.E., M.M.

Sekretaris

 Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si.

Pembanding

 Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



UMSU
Legal | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1781 /II.3-AU/UMSU-05/F/2023
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 28 Dzulhijjah 1444 H
18 Juli 2023 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Sekretariat DPRD Provsu
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Putri Regina**
N P M : **1905160452**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Sekretariat Kantor DPRD Provinsi Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si.
NIDN:0109086502

Tembusan :
1. Peringgal

