

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI
OLEH KETERIKATAN KERJA PADA BADAN
PENDAPATAN DAERAH KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

NAMA : RENI WAHYUNI
NPM 1905160665
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 19 September 2023, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : RENI WAHYUNI
N P M : 1905160665
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KETERIKATAN KERJA PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MEDAN

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. M. ELFI AZHAR, M.Si)

Penguji II

(MUHAMMAD ARIF, SE., M.M)

Pembimbing

(MUHAMMAD IFFAN NASUTION, SE., M.M)

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PANITIA UJIAN

Ketua

(Assoc. Prof. 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 : RENE WAHYUNI
N P M : 1905160665
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH
KETERIKATAN KERJA PADA BADAN PENDAPATAN
DAERAH KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, September 2023

Pembimbing Skripsi



Muhammad Irfan Nst, SE, M.M

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU





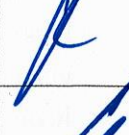
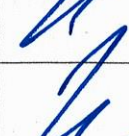


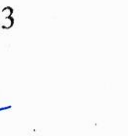
JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.



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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Reni Wahyuni
N.P.M : 1905160665
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Muhammad Irfan Nst, SE, M.M
Judul Penelitian : Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Keterikatakan Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Jelaskan masalah penelitian		
Bab 2	Indikator dan 3 Rfas		
Bab 3	Populasi dan sampel		
Bab 4	Teori dan pembahasan dijelaskan secara terperinci		
Bab 5	Jelaskan rumus penelitian		
Daftar Pustaka	berita akademik		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Daftar Smp	7/7/23	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


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

Medan, Agustus 2023
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing


(Muhammad Irfan Nst, SE, M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Reni Wahyuni

NPM : 1905160665

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul skripsi : Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai
Dimediasi Oleh Keterikatan Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Kota
Medan

Dengan ini saya menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis adalah hasil penelitian/karya ilmiah saya sendiri. Kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil **plagiat** atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 2023

at pernyataan



SEPLUH RIBU RUPIAH
TOL 20
METERAI
TEMPEL
A8AKX451771689
Reni Wanyuni

ABSTRAK

PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH KETERIKATAN KERJA PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MEDAN

RENI WAHYUNI, MUHAMMAD IRFAN NASUTION

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan

Email : reniwahyuni210322@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh keterikatan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai bidang hotel, restoran, hiburan (HRH) pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan yang berjumlah 58 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, studi dokumentasi, dan kuisioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan kerja. Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Keterikatan kerja tidak memediasi self efficacy terhadap kinerja pegawai. Keterikatan kerja memediasi locus of control terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Self Efficacy, Locus Of Control, Kinerja Pegawai, Keterikatan Kerja.

ABSTRACT

THE EFFECT OF SELF EFFICACY AND LOCUS OF CONTROL ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY WORK ENGAGEMENT ON BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MEDAN

This research aims to test and analyze the influence of self-efficacy and locus of control on employee performance, mediated by work engagement, both directly and indirectly. The approach used in this research is an associative approach to determine the relationship between each variable. The population in this study were all employees in the hotel, restaurant and entertainment (HRH) sector at the Regional Revenue Agency of Medan City, totaling 58 respondents using a saturated sample. The data collection techniques used were interviews, documentation studies, and questionnaires. The data analysis technique in this research uses a quantitative approach, using Outer Model Analysis, Inner Model Analysis and Hypothesis testing. Data processing in this study uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study indicate that self-efficacy has a positive and significant effect on employee performance. Locus of control has a positive and significant effect on employee performance. Self-efficacy has a positive and significant effect on work engagement. Locus of control has a positive and significant effect on work engagement. Work engagement does not mediate self-efficacy on employee performance. Work engagement mediates locus of control on employee performance.

Keywords: self efficacy, locus of control, employee performance, work engagement

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahilahirabil'alamin segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan dan kelancaran untuk menyelesaikan penulisan skripsi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini diajukan dengan judul: **“Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Di Mediasi Oleh Keterikatan Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan”**.

Masih begitu banyak kekurangan dan keterbatasan yang ada pada penulis didalam penyelesaian Skripsi ini, namun penulis berusaha memaksimalkan untuk menyusun Skripsi ini. Dalam penulisan Skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi, walaupun masih jauh dari kesempurnaan segala saran dan kritikan yang membangun dari pembaca dibutuhkan untuk kesempurnaan skripsi ini. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Selanjutnya, tak lupa pula penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Kedua orang tua penulis Ayahanda Muliadi dan Ibunda Tasmidar yang telah banyak berkorban dalam membesarkan, mendidik serta memberikan do'a dan dukungan baik dari segi moril maupun material.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak 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 Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muhammad Irfan Nasution, S.E, MM, Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan Proposal ini.
9. Bapak Hardy Faisal Siregar, S.Sos., MM Selaku Kepala Sub Bidang Pembukuan Dan Pelaporan sekaligus penanggung jawab selama pelaksanaan riset.

10. Kedua adik kandung penulis, Nisa Natasya dan Nabila Kirana yang selalu mendo'akan dan memberikan semangat untuk kelancaran dalam menyelesaikan Skripsi ini.
11. Terutuk teman seperjuangan dari kelas M Manajemen Pagi dan kelas H Manajemen Malam serta Sahabat-sahabat penulis yang telah banyak membantu, mendo'akan dan memotivasi satu sama lain yaitu : Sri Rizka, Shintya Sundari, Sofia Julia Ningsih, Permata Akhir Putri Daulay, Wiwin Rafianti, dan Fandya Putri Devi Shakira Tambunan.
12. Seluruh keluarga besar H. Tasran yang selalu ada dan selalu mendo'akan serta mendukung apapun yang penulis lakukan selama perkuliahan dan dalam penulisan Skripsi ini, terutama kepada kakak-kakak tersayang penulis yaitu : Tantri angraini, Cindy Ary Ristanty, Nita Andien, dan Nurul Fadillah.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, September 2023

Penulis

Reni Wahyuni

1905160665

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
12.1.Latar Belakang Masalah	1
12.2.Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1. Kinerja Pegawai	11
2.1.2 <i>Self efficacy</i> (Efikasi Diri)	18
2.1.3 <i>Locus Of Control</i>	22
2.1.4. Keterikatan kerja	24
2.2. Kerangka Konseptual.....	27
2.2.1 Pengaruh <i>self efficacy</i> (Efikasi Diri) Terhadap Kinerja Pegawai.....	28
2.2.2 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	28
2.2.3 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> (Efikasi Diri) Terhadap Keterikatan Kerja.....	29
2.2.5 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	30
2.2.6 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> (Efikasi Diri) terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Keterikatan Kerja.....	30
2.2.7 Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Pegawai dimediasi.....	31
Keterikatan Kerja	31
2.3. Hipotesis	32
BAB 3 METODE PENELITIAN	33
3.1. Pendekatan Penelitian.....	33
3.2. Definisi operasional	33

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.3.1 Teknik Penelitian.....	35
3.3.2 Waktu Penelitian.....	36
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	36
3.4.1 Populasi.....	36
3.4.2 Sampel.....	37
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.5.1. Data Dokumentasi.....	38
3.5.2. Kuesioner.....	38
3.6. Teknik Analisis Data.....	40
3.6.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	42
3.6.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	43
3.6.3. Pengujian Hipotesis.....	44
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	46
4.1. Hasil Penelitian.....	46
4.1.1. Deskriptif Hasil Penelitian.....	46
4.1.2. Identifikasi Responden.....	46
4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	49
4.2. Analisis Data.....	54
4.2.1. Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	54
4.2.2. Analisis Model Structural (<i>Inner Model</i>).....	56
4.3. Pembahasan.....	63
4.3.1. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> (Efikasi diri) Terhadap Kinerja Pegawai.....	63
4.3.2. Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Pegawai.....	65
4.3.3. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> (Efikasi diri) Terhadap Keterikatan Kerja.....	66
4.3.4. Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Keterikatan Kerja.....	67
4.3.5. Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	68
4.3.6. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> (Efikasi diri) Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Keterikatan Kerja.....	69
4.3.7. Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Keterikatan Kerja.....	70

BAB 5 PENUTUP	72
5.1. Kesimpulan	72
5.2. Saran	73
5.3. Keterbatasan Penelitian	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai.....	33
Tabel 3.2 Indikator <i>Self Efficacy</i>	34
Tabel 3.3 Indikator <i>Locus Of Control</i>	34
Tabel 3.4 Indikator Keterikatan Kerja.....	35
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	36
Tabel 3.6 Data Jumlah Pegawai	37
Tabel 3.7 Skor Penilaian Pada Kuesioner	38
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	46
Tabel 4.2 Golongan Responden	47
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan.....	48
Tabel 4.4 Skor Angket Variabel <i>Self Efficacy</i>	49
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel <i>Locus Of Control</i>	50
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kinerja Pegawai	51
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Keterikatan Kerja	53
Tabel 4.8 <i>Construct Reliability And Validity</i>	54
Tabel 4.9 <i>Haretroit-Monotraid Ratio</i> (HTMT).....	55
Tabel 4.10 <i>R-Square</i>	56
Tabel 4.11 <i>F-Square</i>	57
Tabel 4.12 <i>Dirrect Effect</i>	60
Tabel 4.13 <i>Indirect Effect</i>	61
Tabel 4.14 <i>Total Effect</i>	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 4.1 <i>Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model</i>	59

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan perubahan yang berkembang dalam dunia bisnis yang semakin luas dan kompleks kebutuhan akan kualitas dan sumber daya manusia yang kompeten merupakan salah satu unsur utama yang harus diatur dan dikelola untuk mencapai tujuan utama organisasi, hal ini dapat dilihat dari berapa banyak pencapaian yang telah dicapai dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada di organisasi. Oleh sebab itu, secara tidak langsung perusahaan diharuskan selalu mengawasi kinerja pegawainya. Hal tersebut menjadi faktor penting sebab kurangnya kinerja pegawai mengaruhi pada pencapaian organisasi itu sendiri. Kinerja pegawai merupakan suatu kunci utama dimana menjadi perhatian organisasi, karena dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan kemajuan dalam persaingan global yang selalu berubah keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi dari kinerja pegawainya. Pegawai yang baik selalu menyadari sepenuhnya tanggung jawabnya serta berupaya melakukan semua tugas yang diberikan secara tepat berlandaskan dengan kemampuannya guna mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang dapat menciptakan identitas dalam perusahaan yang tidak dapat diduplikasi oleh para pesaingnya sehingga dapat menghasilkan keuntungan yang lebih. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan berdampak langsung pada kemajuan dan dapat mencapai tujuan organisasi. Peningkatan efektifitas dan keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang baik,

dikarenakan perusahaan harus dapat memiliki sumber daya manusia yang disiplin, profesional, tanggung jawab, dan berintegritas tinggi kepada perusahaannya.

Syarifuddin Hasibuan et al., (2021) performance (kinerja) pada dasarnya apa yang dilakukan oleh pegawai yang umum untuk sebagai besar pekerjaan termasuk unsur kuantitas yang akan terjadi kualitas akibat, ketepatan, kehadiran atau ketidak hadiran serta kemampuan untuk bekerja sama, kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai guna mencapai persyaratan kerja, yang dapat dikerjakan tepat waktu dan menghasilkan produk yang kualitasnya baik serta sesuai dengan visi dan misi organisasi. Sehingga dimaknai kinerja pegawai dapat mempengaruhi kualitas jasa yang dihasilkan, tingkat hasil kerja pegawai dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan Kinerja pegawai menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh perusahaan, karena kinerja pegawai dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan dan menjadi tolak ukur dari apa yang diberikan oleh pekerja kepada tempat bekerja, kinerja pegawai ada yang baik dan ada yang buruk tergantung pada individunya masing-masing dan kinerja pegawai dapat dibentuk oleh perusahaan dan tolak ukur dari kinerja kerja pegawai merupakan hal yang sangat paling berpengaruh dalam membuat organisasi dapat maju dan berkembang kinerja dalam organisasi yang telah ditetapkan para atasan sering sekali tidak memperhatikan kinerja pegawai.

Jufrizen & Kandhita, (2021) Menjelaskan kinerja seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya dan merupakan hasil kerja yang telah

diselesaikan oleh seseorang dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya dengan adanya standar tersebut diharapkan kinerja seseorang dalam suatu organisasi akan mampu menghasilkan kualitas yang baik. Pencapaian kinerja tingkat tinggi melalui profitabilitas dan produktivitas telah menajapai tujuan utama organisasi/perusahaan, untuk alasan ini tenaga kerja yang sangat puas adalah kebutuhan organisasi maka kinerja pegawai tidak baik akan berdampak kepada organisasi. Untuk itu sudah seharusnya kinerja pegawai diperhatikan secara layak dan adil sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh dengan tanggung jawab, terlalu sering atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja pegawai mereka.berhubung kinerja menurun ada faktor yang sangat mempengaruhi efikasi diri yang tidak dapat memperhatikan pekerjaan sehingga pegawai mengabaikan deadline yang diberikan pekerjaan dan kinerja menurun masalah pembagian kerja yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka terima. Spesialisasi pekerjaan yang menunjuk pada tugas yang terpisah secara relatif menjadi tugas yang sederhana sebab tidak semua pegawai mampu melaksanakan seluruh kegiatan tugas tersebut perlu dibagi diantara sejumlah unit spesialisasi unit tertentu dan emosional pegawai secara individu sangat mempengaruhi kinerja. Kinerja yang menurun akan merugikan pihak organisasi kedepannya dan akan terjadi ketidakpuasan pegawai. Hal yang harus diperhatikan kepuasan kerja karyawan dalam semua organisasi kepuasan kerja merupakan tanggung jawab yang baik yang dilakukan dari penelitian karakteristik.

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan harus memperlakukan pegawainya secara manusiawi yaitu dengan menyediakan

pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, menyediakan sarana yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, memeberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan kinerja dalam organisasi yang telah ditetapkan para atasan sering sekali tidak memperlihatkan kinerja tersebut, kecuali hal yang buruk terjadi pada pencapaian kinerja. Terlalu sering atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan mereka, maka perusahaan akan mengalami krisis yang serius. Untuk itu sudah seharusnya kinerja pegawai diperhatikan secara layak dan adil, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh dengan tanggung jawab.

Permasalahan yang terjadi di Kantor Badan Pendapatan Darah Kota Medan adalah menurunnya kontekstual dan performance pegawai. Hal ini dibuktikan dengan kinerja yang kurang efektif, sehingga kinerja perusahaan yang menurun. Dimana banyaknya pegawai menunda-nunda dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga berdampak pada pekerjaan lain yang menjadi tertunda dan membuat kinerja perusahaan menjadi tidak efektif dan efisien. Dimana pekerjaan itu menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut persepsi dan pandangan pegawai itu sendiri. Emosional pegawai secara individu sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam pekerjaannya serta kepuasan dalam pekerjaannya.

Penilaian kinerja pegawai pasal 1 Peraturan Wali Kota Medan No 29 Tahun 2018 penilaian berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Untuk meningkatkan kinerja dalam suatu

instansi tentunya harus ada upaya yang diberikan kepada pegawai seperti, efikasi diri dan *locus of control* yang tepat.

Setelah peneliti melakukan observasi pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Medan yang terletak di Jl. A.H Nasution No. 32 Medan. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2017, bahwa Badan Pendapatan Daerah Kota Medan merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan lingkup keuangan daerah yang berkaitan dengan pengelolaan pajak daerah dan retribusi daerah yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. Organisasi ini merupakan organisasi yang cukup besar dan memiliki banyaknya pegawai serta pekerjaan yang cukup beragam, sehingga cukup sulit untuk melakukan kontrol terhadap kinerja pegawainya. Organisasi ini memiliki nilai-nilai yang harus diterapkan yaitu: memegang teguh kepercayaan yang diberikan, terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, saling peduli dan menghargai perbedaan, terus terinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan dan membangun kerjasama yang sinergis tentunya.

Namun pada kenyataan berdasarkan survey awal dan yang terjadi di lapangan, ditemukan beberapa masalah. Fenomena yang terjadi pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan, menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, suasana kerja yang kurang berpartisipasi dalam membantu sesama pegawai dan kurangnya efikasi diri guna meningkatkan kemampuan berkomunikasi, kurangnya tanggung jawab pada pekerjaan yang sifatnya personal terhadap diri pegawai.

Pencapaian kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang berasal dari diri sendiri yaitu *self efficacy*. *self efficacy* sebuah istilah yang pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura. Beliau mendeskripsikan bahwa efikasi diri ini sebagai keyakinan yang dapat dimiliki oleh seorang individu terhadap sebuah keahlian untuk dapat menghasilkan serta menunjukkan tingkat kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan yang mempengaruhi peristiwa yang terjadi dalam kehidupan. *Self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh besar dalam kehidupan manusia sehari-hari untuk mengambil suatu keputusan yang berkaitan dengan diri sendiri agar mencapai tujuan yang diinginkan. Khaerana, (2020).

Selain *self efficacy* ada juga faktor lain yaitu *locus of control* yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang bersumber dari dalam diri. *Locus of control* sangatlah erat kaitannya dengan cara kerja seseorang yang dapat dilihat dari image diri mereka sendiri, maka orang tersebut akan memiliki cara kerja yang lebih baik, terencana, serta sistematis lagi. *Locus of control* salah satu hal yang dapat diyakini dalam diri individu atas kemampuan yang dimiliki dan di capai pada saat ini maupun dimasa yang akan datang dalam dunia kerja. Lisnawati et al (2019).

Organisasi dapat meningkatkan produktivitasnya dengan adanya keterikatan kerja. Konsep keterikatan kerja ini yang dapat mencerminkan bahwa seorang individu tersebut memiliki semangat, fokus, dan juga dedikasi yang kuat dalam bekerja diperusahaan tersebut yang dapat melibatkan seorang pekerja secara penuh dalam pekerjaannya atau dalam kata lain secara totalitas, sehingga pegawai tersebut mempunyai tanggung jawab yang sangat besar terhadap pekerjaannya

dalam organisasi. Keterikatan kerja dapat dilihat dari keberadaan pegawai yang dimana kondisi pegawai saat bekerja berada secara fisik, kognitif, emosional dan mental dalam mengekspresikan diri mereka secara positif pada saat bekerja. Prayogi & Fahmi (2020).

Bedasarkan fenomena dari permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk mempelajari, menganalisa, mengevaluasi, dan melakukan penelitian dengan judul **“ Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Keterikatan Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan ”**

1.2. Identifikasi Masalah

Bedasarkan permasalahan yang ada pada latar belakang masalah diatas maka identifikasi masalah Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan sebagai berikut :

1. Rendahnya tingkat kesadaran atas tanggung jawab dalam bekerja pada pegawai yang membuat hasil pekerjaan tidak maksimal
2. Masih rendahnya tingkat lokus kendali pada pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sehingga belum terbentuk dengan baik
3. Kinerja pegawai yang masih dianggap belum maksimal sesuai harapan pimpinan, masih terdapat kendala dalam menyelesaikan tugas yang diberikan tidak tepat pada waktunya
4. Masih kurangnya pegawai yang tidak mampu mengorbankan tenaga serta pikirannya untuk kemajuan organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini tidak meluas, maka penelitian ini di fokuskan pada *self efficacy*, *locus of control*, kinerja pegawai dan keterikatan kerja pada Badan Pendapatn Daerah Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka dapat dilakukan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan ?
2. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan ?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan ?
4. Apakah *locus off control* berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan ?
5. Apakah keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan ?
6. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui keterikatan kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan ?
7. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui keterikatan kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Bedasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada , maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan?
2. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan ?
3. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap keterikatan kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan ?
4. Untuk mengetahui pengaruh *locus off control* terhadap keterikatan kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan ?
5. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan ?
6. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui keterikatan kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan ?
7. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai melalui keterikatan kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan ?

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebgaia berikut:

1. Manfaat teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi pemahaman sehingga dapat mengubah dan menambah wawasan terutama dalam mengembangkan aspek ilmu sumber daya manusia

2. Manfaat praktis

- 1) Bagi pembaca, diharapkan penelitian ini dapat memberikan teori-teori tentang *self efficacy*, *locus of control*, kinerja pegawai dan keterikatan kerja sehingga menambah wawasan dan pengetahuan dalam hal perilaku *self efficacy*, *locus of control*, kinerja pegawai dan keterikatan kerja
- 2) Bagi universitas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam menambah ilmu pengetahuan, khususnya bagi konsentrasi manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan UMSU dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya
Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah deskripsi dari tingkat pencapaian suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan, sasaran visi dan misi yang telah ditetapkan dalam suatu sebuah strategi perencanaan dalam sebuah organisasi Sufia et al., (2020) . Kinerja adalah suatu pekerjaan yang akan dicapai oleh setiap pekerja atau pegawai dalam sebuah organisasi , baik dalam kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugas yang telah di berikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan secara moral dan juga etika Kuswati (2020). Kinerja adalah hasil kerja yang di peroleh oleh seseorang dalam sebuah organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang secara legal, dan tidak melanggar hokum dan etika Harahap & Tirtayasa (2020).

Peraturan Wali Kota Medan No 29 Tahun 2018 pada pasal 1 kinerja adalah hasil kerja atau hasil pelaksanaan tugas PNS sesuai dengan tanggung jawab baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja pegawai merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai Darmadi (2018). Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, seseuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkuan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika Susanto (2017).

Bedasarkan definisi-definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah pencapaian yang berhasil di lakukan oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tujuan organisasinya. Kinerja pegawai sangatlah penting bagi suatu organisasi karena berhubungan erat dengan tujuan organisasi itu sendiri, semakin baik kinerja pegawainya maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Primawanti & Ali (2022) terkait dengan definisi kinerja pegawai, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tertentu mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaiannya hasilnya, faktor-faktor kinerja yaitu :

1. Sasaran, yaitu serangkaian yang menjelaskan tentang apa yang menjadi tujuan suatu perusahaan dalam sistem kerjanya. Sasaran memuat pencapaian yang akan diwujudkan perusahaan berdasarkan waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Standar, merupakan ukuran yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan agar mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Ukuran yang telah ditentukan perusahaan akan menentukan kinerja yang telah dilaksanakan oleh karyawan sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan.

3. Umpan balik atau Feedback, merupakan informasi tanggapan dalam aktivitas yang berkaitan dengan adanya upaya agar tercapai semua sasaran perusahaan sesuai dengan standarisasi yang berlaku.
4. Peluang, adalah pemberian kesempatan pada karyawan agar dapat menuaikan semua pekerjaannya untuk mendukung tercapainya sasaran perusahaan. Peluang kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh semangat dan mencapai target perusahaan.
5. Sarana, merupakan penyediaan keperluan karyawan untuk mendukung kinerja dan menyelesaikan segala macam pekerjaannya. Sarana berupa lingkungan kerja yang nyaman, ruang kerja yang sesuai, sirkulasi udara yang seimbang serta situasi yang kondusif agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dan mencapai target perusahaan.
6. Kompetensi, adalah pemberian latihan kerja secara efektif bukan hanya pembelajaran tentang sesuatu melainkan semua pembelajaran tentang manajemen waktu agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu. Kompetensi merupakan komponen yang sangat diperlukan bagi karyawan sebab dalam melakukan pekerjaannya, karyawan harus sangat diperlukan bagi karyawan sebab dalam melakukan pekerjaan, karyawan harus dibekali dengan knowledge, skill, serta sikap kerja agar menjadi karyawan yang kompeten.
7. Motivasi, merupakan dorongan dan dukungan yang kuat untuk melakukan aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan agar mencapai keinginan dan tujuan tertentu. Motivasi dapat berperan aktif agar karyawan semangat

untuk mencapai target pekerjaan yang menjadi tanggung jawab di suatu perusahaan.

8. Keselamatan merupakan indikasi yang berhubungan dengan kesehatan karyawan yang sedang bekerja di suatu perusahaan. Keselamatan karyawan merupakan komponen utama yang harus diperhatikan sebab sendi dari perusahaan terletak dalam hasil kerja karyawan. Keselamatan karyawan harus diperhatikan agar karyawan dapat berkontribusi lebih maksimal dalam rangka mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

Sedangkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah tingkatan dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Yati et al., (2019) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu:

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja.
2. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas.
3. Peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Sedangkan menurut Harahap & Tirtayasa (2020) adalah:

1. Faktor individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
2. Faktor dukungan organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan saran dan prasarana

kerja, kenyamanan lingkungan kerja, pengorganisasian yang dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

3. Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan membangun system kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh untuk bekerja secara optimal

2.1.1.3.Indikator Kinerja Pegawai

Peraturan Walikota Nomor.29 Tahun 2018 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil kota medan Pasal 1 indikator Kinerja adalah ukuran keberhasilan baik secara instansional maupun secara jabatan yaitu :

1. Sasaran Kerja Pegawai adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seseorang PNS
2. Penilaian Kinerja Pegawai adalah penilaian berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.
3. Perilaku Kerja Pegawai adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. Perjanjian Kinerja Pegawai adalah kinerja yang diperjanjikan yang didalamnya memuat indikator kinerja dan target kinerja yang harus dicapai dalam 1 (satu) tahun.

Indikator merupakan alat yang dapat memberikan penilaian terhadap kondisi yang terjadi. Dani & Mujanah. (2021) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yaitu:

1. *Quantity of output* (jumlah yang dihasilkan), Dalam penilaian ini pengukuran kinerja akan diukur berdasarkan banyaknya standar hasil yang ditetapkan dan kemampuan hasil yang diberikan. penilaian ini lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan bagian produksi atau teknis.
2. *Quality of output* (kualitas keluaran), Penilaian kualitas jika diterapkan pada penilaian pekerjaan produksi atau teknis penilaian dilihat dari hasil barang yang dihasilkan, misalnya tidak ada cacat dan sesuai standar. namun penilaian ini dapat diperluas selain untuk bagian produksi atau teknis saja. penilaian kualitas dapat dilihat dari ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian. jika karyawan teliti dan terampil dalam melakukan kerjanya maka hasil yang diberikan akan bagus.
3. *Timeline of output* (jangka waktu output), Ketepatan waktu merupakan pengukuran kinerja karyawan yang dapat dilihat dengan mudah penyelesaian sebuah output sesuai dengan waktu yang ditentukan merupakan pertanda kinerja yang baik, terlebih lagi bila karyawan dapat mempersingkat waktu proses kerja namun tetap menghasilkan produk atau hasil kerja sesuai dengan standar yang ditentukan.

4. *Presence at work* (kehadiran di tempat kerja), Tingkat kehadiran biasa dijadikan patokan dalam pengukuran kinerja. dengan melihat daftar hadir perusahaan beramsumsi bahwa jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tidak memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan.hal ini dengan mudah dijadikan perhitungan kinerja perusahaan.
5. *Cooperativeness* (sikap kooperatif), Penilaian sikap dalam kinerja juga diperhatikan dalam teori ini. Karyawan yang memiliki keinginan terlibat dalam segala perubahan yang terjadi dalam organisasi akan lebih kooperatif dalam beradaptasi. kemampuan ini dinilai dapat memberikan dampak yang baik bagi organisasi.
6. *Timeliness* (Ketepatan waktu) tingkat aktivitas selesai pada waktu mulai yang diinginkan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk orang lain kegiatan.
7. *Effectiveness* (Efektivitas) tingkat organisasi penggunaan sumber daya dimaksimalkan untuk meningkat keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit.
8. *Independence* (Kemandirian) tingkat di mana seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya berfungsi tanpa bantuan, bimbingan dari pengawas.
9. *Work commitment* (Komitmen kerja) tingkat di mana karyawan memiliki komitmen kerja dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.1.2 *Self efficacy* (Efikasi Diri)

2.1.2.1 Pengertian *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

Dalam suatu organisasi kinerja sangatlah diperlukan karena sebagian kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, sebab dengan kinerja yang sudah dicapai tersebut akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Salah satu factor yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu efikasi diri.

Efikasi diri adalah kepercayaan seseorang bahwasannya mereka merasa mampu dalam melakukan kontrol terhadap tugas mereka dan juga terhadap peristiwa yang sudah dihadapi dalam lingkungan pekerjaan (Saputra et al., 2021). Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari (Khaerana, 2020). Efikasi diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi, pengalaman vikarius, persuasi sosial, dan pembangkitan emosi Fadilah et al., (2018).

Bedasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah perasaan, kepercayaan, keyakinan terhadap kemampuan dan kompetensi diri yang nantinya akan berpengaruh pada cara individu tersebut dalam bertindak atau mengisi suatu situasi tertentu untuk dapat mencapai berbagai tujuan dalam hidupnya.

2.1.2.2 Factor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

Terkait dengan definisi kinerja pegawai, Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, Menurut Indrawati & Wardono (2019) bahwa ada 4 faktor yang mempengaruhi efikasi diri seseorang yaitu :

1. Pengalaman keberhasilan seseorang dalam menghadapi tugas tertentu pada waktu sebelumnya, apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka semakin tinggi pula efikasi diri nya, sebaliknya apabila seseorang mengalami kegagalan dimasa lalu maka semakin rendah pula efikasi diri orang tersebut.
2. Pengalaman orang lain, individu yang melihat orang lain berhasil dalam melakukan aktivitas yang sama dan memiliki kemampuan yang sebanding dapat meningkatkan efikasi diri nya, sebaliknya jika orang yang dilihat gagal maka efikasi diri individu tersebut menurun.
3. Persuasi verbal, yaitu informasi tentang kemampuan seseorang yang disampaikan secara verbal oleh orang yang berpengaruh sehingga dapat meningkatkan keyakinan bahwa kemampuan kemampuan yang dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan.
4. Kondisi fisiologis, yaitu keadaan fisik (sakit, rasa lelah dan lain lain) dan kondisi emosional (suasana hati, stress dan lain-lain). Keadaan yang menekan tersebut dapat mempengaruhi keyakinan akan kemampuan dirinya dalam menghadapi tugas. Jika ada hal negatif, seperti lelah, kurang sehat,

cemas atau tertekan akan mengurangi tingkat efikasi diri seseorang. Sebaliknya, jika seseorang dalam kondisi prima, hal ini akan berkontribusi positif bagi perkembangan efikasi diri.

Sedangkan persepsi Haerazi & Irawan (2020) faktor - faktor yang mempengaruhi efikasi diri yaitu :

1. Pengalaman sukses dan kegagalan masa lalu
2. Pengalaman atau permodelan perwakilan, dimana mengamati keberhasilan dan kegagalan orang sekitar berfungsi untuk meningkatkan atau menurunkan efikasi diri seseorang.
3. Persuasi sosial (dorongan atau keputusan) dari orang lain.
4. Keyakinan orang tentang kemampuan mereka.

2.1.2.3 Indikator *Self Efficacy* (Efikasi Diri)

Self efficacy pada pegawai dapat diukur dari indikator itu sendiri, Menurut Mirzawati et al (2020) ada beberapa indicator efikasi diri yaitu:

1. *Level* (tingkat kesulitan), dimensi ini terkait dengan kesulitan tugas. Pada tugas yang mudah dan sederhana, efikasi diri seseorang akan tinggi sedangkan pada tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi, efikasi diri seseorang akan rendah. Seseorang dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan memilih tugas yang kesulitannya sesuai dengan kemampuannya. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari.
2. *Generality* (luas bidang perilaku), dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Seseorang yang

memiliki efikasi diri tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan berbagai tugas, sedangkan seseorang dengan efikasi diri yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas.

3. *Strenght* (kekuatan), dimensi ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Efikasi diri menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan akan memberikan hasil yang sesuai dengan harapan seseorang. Efikasi diri menjadi dasar untuk melakukan usaha yang keras bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

Sedangkan persepsi Maria et al (2021) merumuskan beberapa indicator efikasi diri, yaitu:

1. Perasaan mampu untuk melakukan suatu pekerjaan, dimana seseorang mampu menyelesaikan pekerjaannya karena yakin atas kemampuan yang dimilikinya.
2. Memiliki kemampuan yang lebih baik, bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang ia selesaikan dengan waktu yang efisien karena adanya kemampuan yang ia miliki.
3. Senang dengan pekerjaan yang menantang, tidak merasa kesulitan pada pekerjaan ketika bertemu dengan hambatan dan masalah lainnya, ia merasa mampu untuk mengatasi hal itu.
4. Kepuasan kerja, memberikan perasaan yang menyenangkan kepada dirinya karena ia puas dalam menyelesaikan tugasnya.

2.1.3 Locus Of Control

2.1.3.1 Pengertian Locus Of Control

Locus of control mengarahkan pada suatu ukuran yang menunjukkan bagaimana seseorang memandang kemungkinan adanya hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil yang diperolehnya terkhususnya dalam dunia pekerjaan Sari (2021). *Locus of control* merupakan keberhasilan seseorang dalam mengendalikan diri yang berasal dari internal ataupun eksternal Ahiri et al (2023). *Locus of control* merupakan kondisi psikologis yang mengacu pada keyakinan individu bahwasannya cara dia berperilaku atas kendali mereka sendiri ataupun kendali yang berasal dari luar diri mereka Narendra (2018).

Locus of control dapat didefinisikan sebagai cara pandang seseorang dalam meletakkan pengendalian dirinya, dimana saat ia melakukan sesuatu hal tindakannya atas dasar dirinya sendiri maupun pengaruh dari luar dirinya (Asmara & Utama, 2022). *Locus of control* memiliki arti bahwa adanya pemahaman individu tentang bagaimana menyikapi dan bertindak dalam setiap masalah yang sedang dialaminya, hal ini menjadi suatu asumsi di mana seseorang mempunyai keyakinan bisa menjadi dan mengendalikan segala sesuatu yang terjadi dalam permasalahan hidupnya khususnya ketika dihadapi persoalan dalam bekerja (Guslina & Mardiana, 2022). *Locus of Control* atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri (Bawanda et al., 2018).

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Locus Of Control*

Locus of control penting pada individu untuk menyikapi dan bertindak dalam sebuah masalah, hal ini pasti memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut F. Fadilah & Mahyuny (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi *Locus of Control* sebagai berikut:

1. Faktor usia dan jenis kelamin Merupakan usaha untuk mengontrol lingkungan eksternal individu dimulai dari kanak – kanak sampai dewasa.
2. Faktor keluarga Merupakan Interaksi antara orang tua dan anak yang hangat, membesarkan hati, fleksibel, menerima dan memberikan kesempatan untuk berdiri sendiri sewaktu masih kecil akan menghasilkan anak yang orientasinya internal, bila dibandingkan dengan orang tua yang menolak, memusuhi dan mendominasi dalam segala sesuatu.
3. Faktor sosial merupakan Adanya hubungan antara kelas sosial dan *Locus of control*, semakin rendah tingkat sosial individu maka semakin eksternal *Locus of control* seseorang dan karakteristik *locus of control* terbagi atas dua tipe *Locus of control*, yaitu *Locus of control* internal termasuk Suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan suatu masalah, Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin.

2.1.3.3 Indikator *Locus of Control*

Locus of control seseorang dapat diukur dengan menggunakan indikator itu sendiri. Menurut F. Fadilah & Mahyuny (2019) terdapat beberapa indikator :

1. Kemampuan

Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan.

2. Bekerja Keras

Hal ini memiliki usaha yang lebih dalam menyelesaikan pekerjaan kantor sehingga menjadi pegawai yang berprestasi.

3. Kepuasan

Memiliki kepuasana diri dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain.

Persepsi dari Ahiri et al (2023) Penetapan indikator *Locus of control* yang terdiri dari:

1. Nasib merupakan ketentuan atau ketetapan dari yang Maha Kuasa atas nasib manusia.
2. Keberuntungan adalah momen di mana persiapan bertemu dengan peluang.
3. Kendali diri sendiri adalah pilihan tindakan yang memberikan manfaat dan keuntungan bagi dirinya, kemampuan untuk mengendalikan emosi serta dorongan-dorongan dari dalam dirinya.
4. Pengaruh kekuatan luar adalah keyakinan individu bahwa peristiwa yang dialami dalam kehidupan, baik keberhasilan atau kegagalan lebih ditentukan atau disebabkan oleh pihak di luar dirinya yang lebih berkuasa.

2.1.4. Keterikatan kerja

2.1.4.1 Pengertian Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja diartikan sebagai adanya keterlibatan pegawai dalam sebuah organisasi. Keterikatan kerja juga salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi. Walaupun banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi

produktivitas dan kinerja, namun keberadaan variabel tersebut akan berdampak besar pada komitmen pegawai pada organisasinya. Keterikatan kerja menggambarkan adanya semangat dan dedikasi tinggi yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja di suatu organisasi ataupun perusahaan. Keterikatan kerja pada diri pegawai, baik dari segi kognitif maupun emosi akan berdampak pada hubungan antara pegawai dan organisasi.

Keterikatan kerja dikatakan sebagai kondisi pikiran positif serta memuaskan terkait pekerjaan yang ditandai antusias, penghayatan serta memiliki dedikasi yang mana akan menekankan wawasan karyawan tentang pekerjaan mereka dan hasilnya akan meningkatkan kreativitas ditempat kerja (Aldrin & Merdiaty, 2019). Keterikatan kerja merupakan kondisi positif yang dialami oleh karyawan dalam pekerjaan mereka dan ditunjukkan dengan sifat keterlibatan tenaga kerja dalam melaksanakan tugas mereka (Djasa et al., 2020). Keterikatan kerja merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang (Ruhayat et al., (2022)). Keterikatan kerja merupakan kondisi pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh kekuatan, dedikasi, dan pengabdian (Li & Yang, (2018)).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja adalah seberapa besar pegawai mampu menghayati peran kerjanya dengan lebih melibatkan aspek psikologis, seperti semangat, dedikasi, dan penghayatan sehingga dapat memunculkan perasaan yang positif dan menyenangkan terkait

pekerjaannya bahkan dapat terlarut dalam pekerjaannya sebagai pegawai pemerintahan.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan kerja.

Keterikatan kerja dikatakan memiliki kekuatan dan pengabdian apabila faktor di dalamnya mendukung dalam organisasi. Menurut Stephani & Kurniawan (2019) mengemukakan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya yakni :

1. *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan) yaitu seperti fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu: otonomi, dukungan sosial, bimbingan dari atasan, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional.
2. *Job Demands* (Tuntutan Kerja) merupakan seperti fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerjanya meliputi beban kerja yang berlebihan dan tuntutan emosi.
3. *Personal Resources* (Sumber Daya Pribadi) adalah evaluasi diri yang positif terkait dengan ketahanan dan merujuk kepada individu yang memiliki kemampuan untuk mengontrol dan memberikan dampak yang baik pada lingkungan mereka.

2.1.4.3. Indikator Keterikatan Kerja

Adapun indikator atau alat pengukur keterikatan kerja menurut Albana, (2019) diantaranya:

1. *Vigor* (semangat), yang dapat diartikan dengan bagaimana cara seorang pegawai dapat menghadapi suatu kesulitan pada saat menyelesaikan pekerjaannya.
2. *Dedication* (dedikasi), bagaimana karyawan pada saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. *Absorption* (penyerapan), dalam melakukan pekerjaannya karyawan penuh dengan konsentrasi dan nyaman.

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti. Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan prestasi merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

Untuk menyelesaikan penelitian ini kerangka konseptual sangatlah diperlukan untuk mengetahui hubungan atau kaitan antara variabel satu terhadap variable lainnya. Dari masalah yang ingin diteliti, berikut variabel yang ingin di teliti dalam kerangka konseptual ini adalah *self efficacy*, *locus of control*, kinerja pegawai dan keterikatan kerja.

2.2.1 Pengaruh *self efficacy* (Efikasi Diri) Terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja pegawai Murti & Utami (2021) menjelaskan bahwa efikasi diri memiliki kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Efikasi diri memiliki peran penting dalam membangun kepercayaan diri seseorang yang memiliki kemampuan untuk memberikan kontrol pada setiap kegiatan yang mempengaruhi hidupnya juga dapat berpengaruh bagi individu dalam bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuannya.

Hasil penelitian yang dilakukan Ary & Sriathi (2019) menemukan bahwa efikasi diri juga dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa kinerja pegawai harus didukung oleh efikasi diri yang dapat menyesuaikan pekerjaan satu sama lain dalam iklim pekerjaan, efikasi diri penting bagi individu dalam bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuannya.

2.2.2 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai

Locus Of Control mengarah pada kemampuan seseorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya. *Locus of control* sebagai kekuatan yang mengendalikan tindakan diri pegawai dan hal-hal yang dilakukan terhadap kinerjanya, selain itu *locus of control* dianggap sebagai persepsi orang tentang siapa atau apa yang bertanggung jawab atas hasil dari perilaku atau peristiwa dalam kehidupan mereka terutama dalam dunia pekerjaan

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jufrizen & Lubis, 2020), (Dunda & Kamase, 2020), (Pulungan & Rivai, 2021), (Wardhana, 2020) menyimpulkan bahwa locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.2.3 Pengaruh *Self Efficacy* (Efikasi Diri) Terhadap Keterikatan Kerja.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara efikasi diri terhadap Keterikatan Pegawai. Hal ini berarti pegawai yang mempunyai efikasi diri yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya akan mempunyai keterikatan yang baik. Efikasi diri yang baik diindikasikan dengan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi, menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai suatu keberhasilan, memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik tersebut dapat dilakukan dengan baik bila ada efikasi diri yang kuat dari Pegawai.

Hasil penelitian ini sebelumnya dilakukan oleh (Safariningsih et al., 2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan efikasi diri terhadap keterikatan kerja.

2.2.4 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Keterikatan Kerja

Locus Of Control mengarah pada kemampuan seseorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya. Semakin besar *Locus of Control* yang dirasakan pegawai maka akan meningkatkan rasa keterikatan antar pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variable *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Ramadhan & Ari, 2022) bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Semakin baik seorang pegawai dalam mengontrol dirinya, baik itu dari pengaruh internal maupun eksternal akan dapat meningkatkan rasa keterikatan dengan perusahaan.

2.2.5 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Keterikatan kerja dikatakan sebagai kondisi pikiran positif serta memuaskan terkait pekerjaan yang ditandai antusias, penghayatan serta memiliki dedikasi yang mana akan menekankan wawasan pegawai tentang pekerjaan mereka dan hasilnya akan meningkatkan kreativitas ditempat kerja (Aldrin & Merdiaty, 2019). Hal ini menjelaskan semakin tinggi keterikatan kerja di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan (Rohana Manalu et al., 2021) yang menyatakan bahwa keterikatan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai disebabkan karena pegawai memiliki rasa keterikatan yang tinggi dengan perusahaan yang mana mereka bekerja tidak hanya demi mendapatkan upah saja tetapi juga demi kepentingan dan kemajuan perusahaan.

2.2.6 Pengaruh *Self Efficacy* (Efikasi Diri) terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Keterikatan Kerja

Adanya peran mediasi keterikatan kerja pada hubungan efikasi diri terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan oleh rasa keyakinan yang dimiliki oleh pegawai karena adanya keyakinan tersebut sehingga membuat pegawai lebih percaya diri dan mampu dalam membuat keputusan serta mengerjakan tugas yang telah di tanggung jawabkan kepadanya sehingga kinerja pegawai tersebut akan meningkat dan lebih bersemangat menerima tanggung jawab dari perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Wahyuni (2015) menyatakan bahwa efikasi diri secara positif berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimiliki oleh

pegawai yang dimediasi oleh keterikatan kerja, semakin baik efikasi diri pegawai, maka akan dapat meningkatkan keterikatan kerja dengan perusahaan, dengan adanya keterikatan yang kuat ini, membuat pegawai bersungguh-sungguh dalam bekerja yang berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

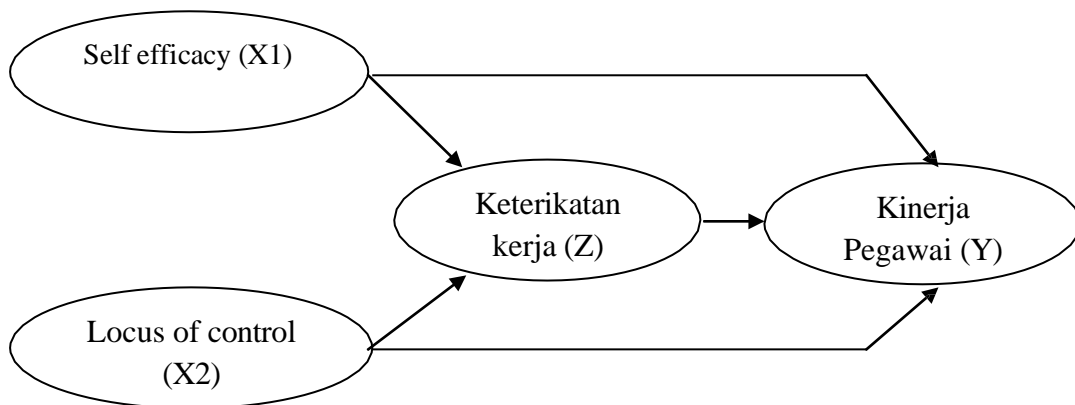
2.2.7 Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai dimediasi

Keterikatan Kerja

Locus of control memiliki arti bahwa adanya pemahaman individu tentang bagaimana menyikapi dan bertindak dalam setiap masalah, terutama dalam dunia pekerjaan yang sedang dialaminya, hal ini menjadi suatu asumsi di mana seseorang memiliki keterikatan kerja dan dapat mengendalikan segala sesuatu dalam dunia pekerjaan (Guslina & Mardiana, 2022). Adanya peran mediasi keterikatan kerja pada hubungan *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan, dimana peran *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian Putra (2015) dan Ardi (2016) menyebutkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh keterikatan kerja, artinya pegawai yang memiliki kontrol yang baik terhadap dirinya memiliki rasa keterikatan yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga pegawai tidak hanya bekerja demi mendapatkan penghasilan, tetapi bekerja demi memajukan perusahaan.

Bedasarkan dari uraian dari penjelasan diatas, maka hubungan antara *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai yang dimediasi dengan keterikatan kerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Berdasarkan dari rumusan masalah dengan kerangka konseptual maka penulis menetapkan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

1. *Self efficacy* (Efikasi diri) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan
2. *Locus off control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan
3. *Self efficacy* (efikasi diri) berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan
4. *Locus off control* berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan
5. Keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan
6. *Self efficacy* (efikasi diri) berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui keterikatan kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan
7. *Locus off control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui keterikatan kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang bersifat kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah suatu pernyataan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu fenomena yang terjadi dalam keadaan nyata pada waktu penelitian dilakukan, dengan menyebarkan kuisioner data yang diambil langsung kepada para pegawai.

3.2. Definisi operasional

Adapun definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- A. Kinerja pegawai, kinerja adalah hasil kerja atau hasil pelaksanaan tugas pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Pegawai

No	Variable penelitian	Indikator	Pernyataan
1.	Kinerja Pegawai	Sasaran kerja pegawai	Pegawai memiliki kemampuan untuk rencana kerja dan dapat mencapai target.
2.		Penilaian kinerja pegawai	Pegawai mampu menyelesaikan jumlah unit pekerjaan dan mendapatkan target kerja
3.		Perilaku kinerja pegawai	Pegawai memiliki perilaku untuk membaca situasi dalam pekerjaan
4.		Perjanjian kinerja pegawai	Pegawai dapat berjanji akan mewujudkan target kinerja yang sudah ditetapkan.

- B. *Self efficacy* (Efikasi diri) merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau self knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-sehari. Dan dalam dunia pekerjaan efikasi diri ini adalah bentuk kepercayaan yang pegawai punya bahwa dia mampu untuk melakukan dan menyelesaikan tugasnya dengan sangat baik dan dengan tepat waktu.

Tabel 3.2
Indikator *self efficacy* (Efikasi diri)

No	Variable penelitian	Indikator	Pernyataan
1.	<i>self efficacy</i> (Efikasi diri)	Keyakinan	Memiliki keyakinan akan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan
2.		Kemampuan	Memiliki kemampuan yang lebih baik dari pada orang lain
3.		Tantangan akan pekerjaan	Memiliki tantangan yang dapat diselesaikan dengan baik dalam pekerjaan
4.		Kepuasan akan pekerjaan	Mendapatkan kepuasan tersendiri di dalam diri saat menyelesaikan pekerjaan

Sumber : Khaerana (2020)

- C. *Locus of control* dapat didefinisikan sebagai cara pandang seseorang dalam meletakkan pengendalian dirinya, dimana saat ia melakukan sesuatu hal tindakannya atas dasar dirinya sendiri maupun pengaruh dari luar dirinya.

Tabel 3.3
Indikator *Locus of control*

No	Variable penelitian	Indikator	Pernyataan
1.	<i>Locus of control</i>	Kemampuan kerja	Memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan
2.		Bekerja keras	Bekerja keras dalam melakukan pekerjaan
3.		Kepuasan kerja	Memiliki kepuasan pada hasil pekerjaan yang telah di capai

Sumber : F. Fadilah & Mahyuni (2019)

- D. Keterikatan kerja merupakan kondisi positif yang dialami oleh karyawan dalam pekerjaan mereka dan ditunjukkan dengan sifat keterlibatan tenaga kerja dalam melaksanakan tugas mereka.

Tabel 3.4

Indikator keterikatan kerja

No	Variable penelitian	Indikator	Pernyataan
1.	Keterikatan kerja	<i>Vigor</i> (semangat)	Saya menunjukkan semangat yang terbaik ketika bekerja sebagai upaya untuk meningkatkan keterikatan kerja
2.		<i>Dedication</i> (dedikasi)	Saya memiliki rasa dedikasi yang tinggi ketika bekerja sebagai upaya untuk meningkatkan keterikatan kerja
3.		<i>Absorption</i> (penyerapan)	Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan saya dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan saya

Sumber : Albana (2019)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Teknik Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kota Medan di Jln. Jendral Besar H. Abdul Haris Nasution No.32, Pangkalan Masyhur, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Februari				Maret				April				Mei				Juni				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset																								
2	Pengajuan judul																								
3	Penyusunan proposal																								
4	Seminar proposal																								
5	Riset																								
6	Penyusunan skripsi																								
7	Bimbingan skripsi																								
8.	Sidang meja hijau																								

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono, (2017) 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. Populasi dan sampel diperlukan untuk mengumpulkan data yang diteliti. Penulis menetapkan populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai dibidang Hotel, Restoran dan Hiburan yang berjumlah 58 orang.

Tabel 3.6
Data Jumlah Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Medan
Pada Bidang Hotel, Restoran Dan Hiburan

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Kasubbid Teknis Hotel, Restoran dan Hiburan	1
2	Kasubbid pembukuan dan pelaporan	1
3	Pelaksana	6
4	Pengelola data administrasi dan verifikasi	15
5	Pengadministrasi pajak	13
6	Verifikator pajak	2
7	Analisis pemeriksaan pajak	15
8	Analisis pajak daerah	3
9	Pengelola data	1
10	Penelaah keberatan TK.I	1
	Jumlah	58

Sumber : Badan Pendapatan Daerah Kota Medan

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai yang berada dibidang Hotel, Restoran dan Hiburan pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan yang berjumlah 58 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Sebelum melakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan.

3.5.1. Data Dokumentasi

Yaitu mengumpulkan data yang berkaitan dengan penelitian diperoleh dari perusahaan seperti sejarah perusahaan, dan jumlah pegawai dan data lainnya yang mendukung penelitian.

3.5.2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien agar peneliti tahu hasil pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan oleh responden.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dengan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban responden diukur menggunakan skala likert dan diberi skor sebagai berikut :

Tabel 3.7
Skor penilaian pada kuesioner

No	Opsi Jawaban	Bobot
1.	Sangat setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Pada angket yang disebar, penulis melakukan uji validasi dan uji reliabilitas dengan tujuan agar angket yang penulis sebar telah sesuai dengan isi penelitian yang penulis angkat atau angket tersebut mewakili isi dari penelitian ini.

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (*Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*, 2015). Berikut rumus menguji validitas adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = jumlah hasil kali sampel X dan Y

Kriteria penarikan kesimpulan:

Menurut (*Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*, 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1. Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya (r) $\geq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} \leq 0,05$.
2. Suatu item instrumen dapat dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi (r) $\leq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} > 0,05$.

Menurut (*Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*, 2015) tujuan pengujian reabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid. Pengujian reabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r_i = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

r = realibilitas instrument (cronbach alpha)

k =Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians butir

σ^2 = Varians Total

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrument dapat dikatakan reliable jika nilai cronbach's alpha > 0,60 dan sebaliknya dikatakan tidak reliable jika cronbach's alpha < 0,60.

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya dan dideskripsikan berdasarkan teori-teori umum, kemudian dengan observasi untuk menguji validitas keberlakuan teori tersebut ditarik kesimpulan. Kemudian di jabarkan secara deskriptif, karena hasilnya akan dijadikan untuk mendiskripsikan data yang diperoleh dan untuk menjawab rumusan.

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yaitu partial least square – structural equation model (PLS-SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini biasanya disebut dengan generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan, 2012). 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 dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerful 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 analisis model pengukuran (*outer model*), yaitu (1) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (2) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (1) koefisien determinasi (*R-square*); (2) *F-square*; dan pengujian hipotesis yakni (1) pengaruh langsung (*direct effect*); (2) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan (3) total effect (Juliandi, 2018). Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

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. Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan dua pengujian, antara lain: (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity*.

1. Construct reliability and validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi.

Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari composite reliability adalah > 0.6 .

2. *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai *HTMT* < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik.

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 tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; dan (3) *pengujian hipotesis yakni (a) direct effec*); (b) *indirect effect dan (c) total effect*.

1. *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (independen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (dependen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk.

Kriteria dari *RSquare* adalah:

Jika nilai (adjusted) = 0.75 \rightarrow model adalah substansial (kuat);

Jika nilai (adjusted) = 0.50 \rightarrow model adalah moderate (sedang);

Jika nilai (adjusted) = 0.25 \rightarrow model adalah lemah (buruk)

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.

Kriteria F-Square adalah sebagai berikut:

Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen

Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen

Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.3. Pengujian Hipotesis

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

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tujuan analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen).

Kriterianya:

koefisien jalur (*Path Coefficient*):

- 1) Jika nilai koefisien jalur (*Path Coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan

- 2) Jika nilai koefisien jalur (*Path Coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen akan menurun/rendah.

Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value):

- 1) Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan;
 - 2) Jika nilai P- Values > 0.05 , maka tidak signifikan
2. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah :

- 1). Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator (keterikatan kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (*self efficacy*) dan (*locus of control*) terhadap variabel endogen (Kinerja pegawai). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung .
- 2). Jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (keterikatan kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (*self efficacy*) dan (*locus of control*) terhadap variabel endogen (kinerja pegawai). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel *self efficacy*, 6 pernyataan untuk variabel locus of control, 6 pernyataan untuk variabel keterikatan kerja, dan 6 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai. Kuesioner yang disebarakan kepada seluruh pegawai pada bidang HRH (Hotel, Restoran dan Hiburan) yang berjumlah 58 pegawai sebagai sampel untuk penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2. Identifikasi Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden pada penelitian ini sebanyak 58 responden yang masing-masing terdiri dari sebagai berikut:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	39	67,2%
2	Perempuan	19	32,8%
Total		58	100%

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.1 tingkat pendidikan responden diatas, jumlah responden yang tingkat pendidikannya Strata 2 (S2) berjumlah 6 responden dengan prsentase 10,3%, jumlah responden yang tingkat pendidikannya Strata 1

(S1) berjumlah 37 responden dengan presentase 63,8%, jumlah responden yang tingkat pendidikannya Diploma sebanyak 2 responden dengan presentase 3,4%, dan jumlah responden yang tingkat pendidikannya SMA/SMK berjumlah 13 responden dengan presentase 22,4%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mayoritas pegawai pada bidang HRH yaitu S1.

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Golongan

Untuk mengetahui jumlah presentase responden berdasarkan golongannya dari 58 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Golongan Responden

No	Golongan	Jumlah	Presentase
1	I/c	1	1,7%
2	II/d	3	5,2%
3	III/a	5	8,6%
4	III/b	12	20,7%
5	III/c	19	32,8%
6	III/d	13	22,4%
7	IV/a	4	6,9%
8	IV/b	1	1,7%
Total		58	100%

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.2 mengenai golongan responden diatas, jumlah responden yang memiliki golongan I/c yaitu terdiri dari 1 responden dengan presentase 1,7%, jumlah responden yang memiliki golongan II/d berjumlah 3 responden dengan presentase 5,2%, jumlah responden yang memiliki golongan III/a berjumlah 5 responden dengan presentase 8,6%, jumlah responden yang memiliki golongan III/b berjumlah 12 responden dengan presentase 20,7%, jumlah responden yang memiliki golongan III/c berjumlah 19 responden dengan

presentase 32,8%, jumlah responden yang memiliki golongan III/d berjumlah 13 responden dengan presentase 22,4%, jumlah responden yang memiliki golongan IV/a berjumlah 4 responden dengan presentase 6,9%, dan jumlah responden yang memiliki golongan IV/b berjumlah 1 responden dengan presentasi 1,7%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mayoritas pegawai pada bidang HRH bergolongan III/c.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui jumlah presentase responden berdasarkan tingkat pendidikannya dari 58 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	Strata 2 (S2)	6	10,3%
2	Strata 1 (S1)	37	63,8%
3	Diploma	2	3,4%
4	SMA/SMK	13	22,4%
Total		58	100%

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 tingkat pendidikan responden diatas, jumlah responden yang tingkat pendidikannya Strata 2 (S2) berjumlah 6 responden dengan presentase 10,3%, jumlah responden yang tingkat pendidikannya Strata 1 (S1) berjumlah 37 responden dengan presentase 63,8%, jumlah responden yang tingkat pendidikannya Diploma sebanyak 2 responden dengan presentase 3,4%, dan jumlah responden yang tingkat pendidikannya SMA/SMK berjumlah 13 responden dengan presentase 22,4%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mayoritas pegawai pada bidang HRH yaitu S1.

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.3.1. Variabel *Self Efficacy* (Efikasi diri)

Berikut merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian pada variabel *self efficacy* yang telah dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Skor angket variabel *Self efficacy* (Efikasi diri)

Pernyataan	Jawaban Responden Locus of Control											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	34	37	64	1	2	0	0	0	0	58	100
2	22	38	35	60	1	2	0	0	0	0	58	100
3	21	36	34	59	3	5	0	0	0	0	58	100
4	20	34	37	64	1	2	0	0	0	0	58	100
5	19	33	37	64	2	3	0	0	0	0	58	100
6	24	41	27	47	7	12	0	0	0	0	58	100

Sumber : Data Penelitian Diolah 2023

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden “Saya mampu menganalisis masalah jangka panjang untuk menentukan solusi” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden (64%)
2. Jawaban responden “Saya dapat mewakili area kerja saya dalam pertemuan dengan manajer” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 responden (60%)
3. Jawaban responden “Saya mampu berkontribusi dalam diskusi tentang strategi organisasi” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 responden (59%)

4. Jawaban responden “Saya dapat membantu menetapkan target/sasaran di area kerja saya” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden (64%)
5. Jawaban responden “Saya mampu menghubungi orang di luar organisasi (mis pemasok, pelanggan) untuk mendiskusikan masalah” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden (64%)
6. Jawaban responden “Saya mampu menyajikan informasi kepada sekelompok rekan kerja” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden (47%).

4.1.3.2. Variabel *Locus of Control*

Berikut merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian pada variabel *locus of control* yang telah dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.5

Skor angket variabel *Locus of Control*

Pernyataan No	Jawaban Responden Locus of Control											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	41	34	59	0	0	0	0	0	0	58	100
2	28	48	29	50	1	2	0	0	0	0	58	100
3	20	34	37	64	1	2	0	0	0	0	58	100
4	29	50	27	47	2	3	0	0	0	0	58	100
5	28	48	28	48	2	3	0	0	0	0	58	100
6	26	45	31	53	1	2	0	0	0	0	58	100

Sumber : Data penelitian diolah 2023

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Jawaban responden ”Keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 responden (59%).

2. Jawaban responden “Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa kesulitan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 responden (50%).
3. Jawaban responden “Selalu berusaha dan mandiri dalam menyelesaikan karyanya” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden (64%).
4. Jawaban responden “Kesuksesannya selalu didukung oleh takdir atau takdir” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 responden (50%).
5. Jawaban responden “Keberuntungan selalu didapat dalam menyelesaikan pekerjaan” mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 28 responden (48%).
6. Jawaban responden “Kekuasaan partai yang berkuasa selalu mendukung karyanya” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 responden (53%).

4.1.3.3. Variabel Kinerja Pegawai

Berikut merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian pada variabel Kinerja Pegawai yang telah dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.6

Skor angket variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	Jawaban Responden Kinerja Pegawai											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	48	28	48	2	3	0	0	0	0	58	100
2	27	47	30	52	1	2	0	0	0	0	58	100
3	27	47	29	50	2	3	0	0	0	0	58	100
4	22	38	36	62	0	0	0	0	0	0	58	100
5	25	43	31	53	2	3	0	0	0	0	58	100
6	28	48	30	52	0	0	0	0	0	0	58	100

Sumber : Data Diolah 2023

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Jawaban responden “Saya berhasil merencanakan pekerjaan saya sehingga selesai tepat waktu” mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 28 responden (28%)
2. Jawaban responden “Saya dapat memisahkan masalah utama dari masalah sampingan dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 responden (52%)
3. Jawaban responden “Saya dapat melakukan pekerjaan saya dengan baik dengan waktu yang minimal dan usaha” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 responden (50%)
4. Jawaban responden “Saya mengerjakan tugas pekerjaan yang menantang, jika tersedia” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden (62%)
5. Jawaban responden “Saya bekerja untuk menjaga agar pengetahuan pekerjaan saya tetap mutakhir” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 responden (53%)
6. Jawaban responden “Saya terus mencari tantangan baru dalam pekerjaan saya” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 responden (52%).

4.1.3.4. Variabel Keterikatan Kerja

Berikut merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian pada variabel keterikatan kerja yang telah diragkum pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Skor Angket Keterikatan Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden Locus of Control (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	52	28	48	0	0	0	0	0	0	58	100
2	28	48	29	50	1	2	0	0	0	0	58	100
3	16	28	39	67	3	5	0	0	0	0	58	100
4	20	34	36	62	2	3	0	0	0	0	58	100
5	25	43	28	48	4	7	1	1,724	0	0	58	100
6	25	43	29	50	3	5	1	1,724	0	0	58	100

Sumber :Data diolah 2023

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Jawaban responden” Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 responden(52%)
2. Jawaban responden “Saya antusias dengan pekerjaan saya” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 responden (50%)
3. Jawaban responden “Pekerjaan saya menginspirasi saya” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden (67%)
4. Jawaban responden “Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 responden (62%)
5. Jawaban responden “Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 responden (48%)

6. Jawaban responden” Saya tenggelam dalam pekerjaan saya” mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 responden (50%).

4.2. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni partial least square – Struktural Equation Model (SEM – PLS) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalurpatih dengan variabel laten.

4.2.1. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Menurut Juliandi, (2018) Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan dua pengujian, antara lain: (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity*.

4.2.1.1. Construct reliability and validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari composite reliability adalah > 0.6 Juliandi, (2018).

Tabel 4.8
Construct reliability and validity

	<i>Composite Reliability</i>
Keterikatan Kerja	0,914
Kinerja Pegawai	0,952
<i>Locus of Control</i>	0,909
<i>Self Efficacy</i>	0,931

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEMPLS (2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka nilai Composite Reliability yang didapat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Variabel Keterikatan Kerja memiliki nilai Composite Realibility sebesar $0,914 > 0,6$, maka variabel keterikatankerja adalah reliabel.
2. Variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai Composite Realibility sebesar $0,952 > 0,6$, maka variabel kinerja pegawai adalah reliabel.
3. Variabel *Locus of control* memiliki nilai Composite Realibility sebesar $0,909 > 0,6$, maka variabel *locus of control* adalah reliabel.
4. Variabel *Self efficacy* memiliki nilai Composite Realibility sebesar $0,931 > 0,6$, maka variabel *Self efficacy* adalah reliabel.

4.2.1.2. Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai $HTMT < 0.90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik Juliandi, (2018)

Tabel 4.9

Haretroit-Monotraid Ratio (HTMT)

	Keterikatan Kerja	Kinerja Pegawai	<i>Locus of Control</i>	<i>Self Efficacy</i>
Keterikatan Kerja	0,800			
Kinerja Pegawai	0,436	0,876		
<i>Locus of Control</i>	0,350	0,373	0,792	
<i>Self Efficacy</i>	0,281	0,317	0,170	0,832

Sumber : Hasil Pengolahan Data SEMPLS (2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai HTMT pada setiap variabel $< 0,90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik.

4.2.2. 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 tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) (*direct effec*); (b) *indirect effect* dan (c) *total effect*. Juliandi, (2018)

4.2.2.1. *R-square*

Menurut Juliandi, (2018) *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.

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 (kecil)

Tabel 4.10
R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Keterikatan Kerja	0,173	0,143
Kinerja Pegawai	0,279	0,239

Sumber : Hasil Pengolahan Data SEMPLS (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa *R-Square* pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Variabel keterikatan kerja memiliki nilai R-Square Adjusted sebesar 0,143 artinya kemampuan variabel *self efficacy, locus of control*, dalam menjelaskan variabel keterikatan kerja adalah sebesar 14,3% dengan demikian model ini tergolong lemah (kecil).

2. Variabel kinerja pegawai memiliki nilai R-Square Adjusted sebesar 0,239 artinya kemampuan variabel *self efficacy*, *locus of control*, dalam menjelaskan variabel Kinerja pegawai adalah sebesar 23,9% dengan demikian model ini tergolong lemah (kecil).

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). 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)

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.
3. Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen

Tabel 4.11

F-Square

	Keterikatan Kerja	Kinerja Pegawai	<i>Locus of Control</i>	<i>Self Efficacy</i>
Keterikatan Kerja		0,103		
Kinerja Pegawai				
Locus of Control	0,114	0,067		
Self Efficacy	0,061	0,047		

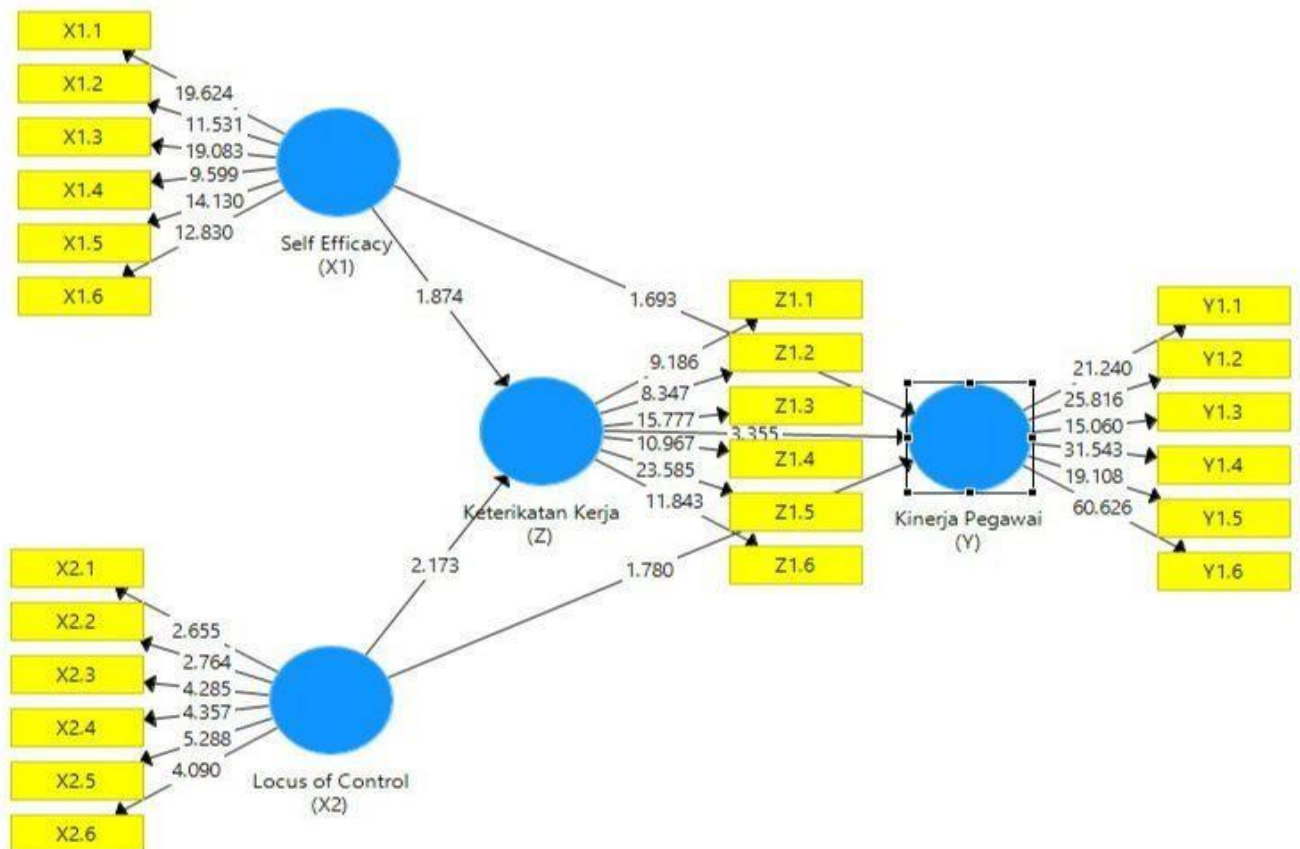
Sumber : Hasil Pengolahan Data SEMPLS 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa *F-Square* pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *F-Square* = 0,103 artinya terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen
2. *Locus of Control* terhadap keterikatan kerja memiliki nilai *F-Square* = 0,114 artinya terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. *Locus of Control* terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *F-Square* = 0,067 artinya terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
4. *Self efficacy* terhadap keterikatan kerja memiliki nilai *F-Square* = 0,061 artinya terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
5. *Self efficacy* terhadap kinerja memiliki nilai *F-Square* = 0,047 artinya terdapat efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.2.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji signifikan hubungan atas pengujian hipotesis yang dilakukan, dan untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh langsung.



Gambar 4.1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model.

4.2.2.3.1. Direct Effects (Pengaruh Langsung)

Pengujian hipotesis *direct effects* dapat dilihat jika nilai koefisien jalur positif maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya searah, dan kebalikannya jika nilai koefisien jalurnya negatif maka pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya berlawanan arah. Nilai probabilitas/signifikan (PValue) dilihat dari jika nilai PValue < 0,05 maka signifikan, kebalikannya jika nilai PValue > 0,05 maka tidak signifikan. Juliandi, (2018)

Tabel 4.12
Direct Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Keterikatan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,300	0,313	0,089	3,355	0,001
Locus of Control -> Keterikatan Kerja	0,311	0,322	0,143	2,173	0,017
Locus of Control -> Kinerja Pegawai	0,235	0,240	0,132	1,780	0,040
Self Efficacy -> Keterikatan Kerja	0,228	0,234	0,122	1,874	0,033
Self Efficacy -> Kinerja Pegawai	0,193	0,204	0,114	1,693	0,048

Sumber: Hasil Pengolahan SEMPLS 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis ini adalah sebagai berikut:

1. Keterikatan kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,300 dengan nilai PValues sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai positif dan signifikan.
2. *Locus of control* terhadap Keterikatan kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,331 dengan nilai PValues sebesar $0,017 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai positif dan signifikan.
3. *Locus of control* terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,235 dengan nilai PValues sebesar $0,040 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai positif dan signifikan.
4. *Self efficacy* terhadap Keterikatan kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,228 dengan nilai PValues sebesar $0,033 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan

bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai positif dan signifikan.

5. *Self efficacy* terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,193 dengan nilai PValues sebesar $0,048 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai positif dan signifikan.

4.2.2.3.2. *Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)*

Pengujian *indirect effect* dapat dilihat dari jika nilai PValues $< 0,05$ maka dikatakan signifikan, artinya variabel mediator keterikatan kerja memediasi variabel efikasi diri dan *locus of control* terhadap variabel kinerja pegawai. Sebaliknya jika nilai PValues $> 0,05$ maka dikatakan tidak signifikan, artinya variabel mediator keterikatan kerja tidak memediasi variabel efikasi diri dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai. Juliandi, (2018)

Tabel 4.13
Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Locus of Control -> Keterikatan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,093	0,099	0,053	1,757	0,042
Self Efficacy -> Keterikatan Kerj -> Kinerja Pegawai	0,068	0,077	0,052	1,303	0,099

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEMPLS 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pengujian indirect effect adalah sebagai berikut:

1. *Locus of control* melalui Keterikatan kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,093 dengan PValues $0,042 < 0,05$, artinya Positif dan

signifikan sehingga dikatakan variabel keterikatan kerja ada pengaruh atau memediasi antara variabel locus of control terhadap kinerja Pegawai.

2. *Self efficacy* melalui keterikatan kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,068 dengan PValues 0,099 > 0,05, artinya positif dan tidak signifikan sehingga dikatakan variabel keterikatan kerja tidak ada pengaruh atau tidak memediasi antara variabel self efficacy terhadap Kinerja Pegawai.

4.2.2.3.3. Total Effect

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

Tabel 4.14
Total effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Keterikatan Kerja-> Kinerja Pegawai	0,300	0,313	0,089	3,355	0,001
Locus of Control-> Keterikatan Kerja	0,311	0,322	0,143	2,173	0,017
Locus of Control-> Kinerja Pegawai	0,328	0,339	0,118	2,789	0,004
Self Efficacy -> Keterikatan Kerja	0,228	0,234	0,122	1,874	0,033
Self Efficacy -> Kinerja Pegawai	0,262	0,280	0,114	2,291	0,013

Sumber: Hasil Pengolahan Data SEMPLS 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pengujian Total effect adalah sebagai berikut:

1. *Total Effect* untuk hubungan antara variabel keterikatan kerja dan kinerja pegawai adalah 0,300.

2. *Total Effect* untuk hubungan antara *locus of control* dan keterikatan kerja adalah 0,311.
3. *Total Effect* untuk hubungan antara *locus of control* dan kinerja pegawai adalah 0,328.
4. *Total Effect* untuk hubungan antara *self efficacy* dan keterikatan kerja adalah 0,228.
5. *Total Effect* untuk hubungan antara *self efficacy* dan kinerja pegawai adalah 0,262.

4.3. Pembahasan

Hasil dalam penelitian ini yaitu mengenai hasil penelitian terhadap kesesuaian teori, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya. Berikut tujuh again utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, sebagai berikut:

4.3.1. Pengaruh *Self Efficacy* (Efikasi diri) Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan, temuan ini berarti nilai positif menunjukkan bahwa jika efikasi diri diterapkan, maka kinerja pegawai meningkat. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.

Mengatakan penerapan memiliki pengaruh positif dalam menciptakan kinerja pegawai. menyatakan kinerja pegawai dapat tercipta dengan baik melalui peran efikasi diri. Hal ini didukung bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif

dalam meningkatkan kinerja pegawai. Mengatakan penerapan efikasi diri memiliki pengaruh positif dalam menciptakan kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh efikasi diri.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Ary & Sriathi (2019) menemukan bahwa efikasi diri juga dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa kinerja pegawai harus didukung oleh efikasi diri yang dapat menyesuaikan pekerjaan satu sama lain dalam iklim pekerjaan, efikasi diri penting bagi individu dalam bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuannya. Menciptakan kinerja pegawai pada suatu organisasi/ instansi tentu tidaklah mudah karena kinerja pegawai dapat tercipta karena dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah peran efikasi diri ini. Peran ini merupakan salah satu peran efikasi diri alternative yang dapat diterapkan di dalam lembaga formal salah satunya organisasi, hal ini dikarenakan kriteria dari konsep efikasi diri ini adalah konsep yang berorientasi kepada manusia. Efikasi diri adalah kepercayaan seseorang bahwasannya mereka merasa mampu dalam melakukan kontrol terhadap tugas mereka dan juga terhadap peristiwa yang sudah dihadapi dalam lingkungan pekerjaan.

Khaerana, (2020) Menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi menerapkan efikasi diri maka akan memberikan dampak yang lebih tinggi bagi kinerja pegawai, dari hasil ini maka efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada saat ini peran efikasi diri masih kurang baik diterapkan, dan diharapkan dimasa yang akan datang peran efikasi diri dapat lebih baik lagi pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawainya. Dan dapat disimpulkan bahwa jika suatu organisasi menerapkan

peran efikasi diri yang lebih baik, maka hal tersebut akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai yang lebih baik, namun sebaliknya jika suatu organisasi belum dapat menerapkan peran efikasi diri dengan baik maka hal tersebut juga akan mempengaruhi kinerja pegawai yang kurang baik pula. Dengan demikian peran efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.2. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan. Hal tersebut ditunjukkan *locus of control* menjadi faktor utama kinerja pegawai, semangkin tinggi *locus of control* yang dimiliki, semangkin tinggi kinerja yang dihasilkan agar mencapai tujuan organisasi. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.

Locus of control mengarahkan pada suatu ukuran yang menunjukkan bagaimana seseorang memandang kemungkinan adanya hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil yang diperolehnya terkhususnya dalam dunia pekerjaan. *Locus of control* merupakan keberhasilan seseorang dalam mengendalikan diri yang berasal dari internal ataupun eksternal.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ramadhan & Ari, (2022) bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik seorang pegawai dalam mengontrol dirinya, baik itu dari pengaruh internal maupun eksternal akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi dalam sebuah organisasi.

Peran *locus of control* akan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan, saat ini peran tersebut masih kurang baik dan diharapkan pada masa yang akan datang lebih menciptakan pengontrolan diri dalam dunia pekerjaan untuk meningkatkan kinerja pegawainnya. Dengan demikian peran *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.3. Pengaruh *Self Efficacy* (Efikasi diri) Terhadap Keterikatan Kerja.

Bedasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan. Hal tersebut ditunjukkan efikasi diri menjadi bagian terpenting dalam organisasi agar keterikatan kerja terjadi pula. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.

Menyatakan penerapan efikasi diri memiliki pengaruh positif dalam menciptakan kinerjanya sehingga terjadi keterikatan kerja pada organisasi ini. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari terutama dalam dunia pekerjaan. Peran efikasi diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi, pengalaman vikarius, persuasi sosial, dan pembangkitan emosi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Safariningsih et al., (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara efikasi diri dan keterikatan kerja. Dengan keadaan saat ini pada Badan

Pendapatan Daerah Kota Medan masih kurang baik peran efikasi diri, untuk itu agar Badan Pendapatan Daerah Kota Medan lebih meningkatkan peran tersebut agar keterikatan kerja pegawai juga akan meningkat di masa yang akan datang. Karena dapat disimpulkan bahwa dengan sikap efikasi diri yang sesuai yang telah diterapkan oleh pegawai maka hal tersebut akan meningkatkan keterikatan kerja dalam diri setiap pegawai, dan dapat disimpulkan bahwa apabila efikasi diri baik maka keterikatan kerja dalam diri pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan akan meningkat.

4.3.4. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Keterikatan Kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *locus of control* berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan, hal tersebut ditunjukkan karena peran *locus of control* yang saling mendukung dan bekerja sama sehingga berdampak kepada kinerja dan menciptakan keterikatan kerja. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.

Mengatakan penerapan memiliki pengaruh positif dalam menciptakan locus kendali pada diri terhadap suatu pekerjaan. *Locus of control* merupakan keberhasilan seseorang dalam mengendalikan diri yang berasal dari internal ataupun eksternal. *Locus of control* merupakan kondisi psikologis yang mengacu pada keyakinan individu bahwasannya cara dia berperilaku atas kendali mereka sendiri ataupun kendali yang berasal dari luar diri mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Ramadhan & Ari, 2022) bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Semakin baik

seorang pegawai dalam mengontrol dirinya, baik itu dari pengaruh internal maupun eksternal akan dapat meningkatkan rasa keterikatan dengan perusahaan.

Peran *locus of control* yang ada pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan masih kurang baik diterapkan, dan diharapkan dimasa yang akan datang peran ini semakin baik sehingga akan meningkatkan keterikatan kerja dalam diri setiap pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika peran *locus of control* yang dimiliki suatu organisasi baik, maka hal tersebut akan meningkatkan keterikatan kerja pada pegawainya. Seperti sikap saling mengendalikan antar pekerjaan pegawai dengan pengontrolan demi mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja

4.3.5. Pengaruh Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Bedasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh positif dan signifikan antara keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan, hal tersebut saling mendukung dan bekerja sama sehingga dikatakan bahwa pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan .

Keterikatan kerja dikatakan sebagai kondisi pikiran positif serta memuaskan terkait pekerjaan yang ditandai antusias, penghayatan serta memiliki dedikasi yang mana akan menekankan wawasan pegawai tentang pekerjaan mereka dan hasilnya akan meningkatkan kreativitas ditempat kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan (Rohana Manalu et al., 2021) yang menyatakan bahwa keterikatan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai disebabkan karena pegawai memiliki rasa

keterikatan yang tinggi dengan perusahaan yang mana mereka bekerja tidak hanya demi mendapatkan upah saja tetapi juga demi kepentingan dan kemajuan organisasi.

Keterikatan kerja yang ada pada Badan Pendapaatn Daerah Kota Medan kurang baik, dan diharapkan dimmasa yang akan datang peran ini semakin baik sehingga kinerja pegawai semakin meningkat pula. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika keterika kerja yang dimiliki suatu organisasi tersebut baik maka kinerja pegawai juga baik, begitu pun sebaiknya jika keterikaatn kerja buruk maka kinerja pegawai akan buruk pula dalam sebuah organisasi. Dengan demikian keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.

4.3.6. Pengaruh *Self Efficacy* (Efikasi diri) Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Keterikatan Kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa terdapat efikasi diri terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh keterikatan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan, sehingga dikatakan bahwa keterikatan kerja tidak memediasi variabel efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan. Nilai yang tidak signifikan menunjukkan bahwa efikasi diri yang dimediasi oleh keterikatan kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dengan kata lain bahwa efikasi diri yang dimediasi oleh keterikatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan, artinya meskipun peran efikasi diri yang diberikan pegawai sudah baik dengan keterikatan kerja yang sudah dilakukan tetapi belum tentu kinerja yang diberikan pegawai baik. Oleh sebab itu, dalam pencapaian kinerja pegawai yang

baik maka lebih baik diutamakan peningkatan pada peran efikasi diri itu sendiri tanpa diperantarai oleh keterikatan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ampofo, (2020) menyatakan bahwa keterikatan kerja tidak dapat memediasi efikasi diri terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian temuan pada penelitian ini tidak dapat di generalisasikan kepada organisasi ataupun perusahaan lainnya, melainkan temuan ini hanya menggambarkan sampel yang diteliti saja.

4.3.7. Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Keterikatan Kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa terdapat *locus of control* terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan, sehingga dikatakan bahwa keterikatan kerja dapat memediasi variabel *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan. Nilai yang signifikan menunjukkan bahwa *locus of control* yang dimediasi oleh keterikatan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dengan kata lain bahwa *locus of control* yang dimediasi oleh keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan, artinya peran *locus of control* yang diberikan pegawai sudah baik dengan keterikatan kerja yang sudah dilakukan dan tentu kinerja yang diberikan pegawai baik. Oleh sebab itu, dalam pencapaian kinerja pegawai yang baik maka lebih baik diutamakan peningkatan pada peran *locus of control* itu sendiri tanpa diperantarai oleh keterikatan kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian Putra (2015) dan Ardi (2016) menyebutkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh keterikatan kerja, artinya pegawai yang memiliki kontrol yang baik terhadap dirinya memiliki rasa keterikatan yang tinggi terhadap organisasi, sehingga pegawai tidak hanya bekerja demi mendapatkan penghasilan, tetapi bekerja demi memajukan perusahaan.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai “pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai dimediasi keterikatan kerja yang dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan” adalah sebagai berikut :

1. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan, yang artinya bahwa apabila peran *self efficacy* yang dimiliki pegawai dalam organisasi baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan, yang artinya bahwa apabila peran *locus of control* yang dimiliki setiap pegawai dalam organisasi baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan, yang artinya bahwa apabila peran *self efficacy* yang dimiliki pegawai dalam organisasi baik maka akan menghadirkan keterikatan kerja pada diri pegawai.
4. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.
5. Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penadapan Daerah Kota Medan, yang artinya bahwa apabila

peran *locus of control* yang dimiliki pegawai dalam organisasi baik maka keterikatan kerja akan didapatkan.

6. Keterikatan kerja tidak dapat memediasi *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan, yang artinya apabila peran *self efficacy* sudah diterapkan dengan baik dengan keterikatan kerja sudah terpenuhi belum tentu dapat meningkatkan kinerja pegawai.
7. Keterikatan kerja dapat memediasi *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan, yang artinya apabila peran *locus of control* sudah diterapkan, keterikatan kerja juga telah dialami maka melalui hal ini kinerja pegawai yang dihasilkan juga akan meningkat.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka ada beberapa saran yang diajukan yang dapat digunakan untuk penelitian mendatang sebagai berikut :

1. Sikap *self efficacy* pada pegawai yang belum baik semoga dapat terus ditingkatkan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.
2. *Locus of control* yang sudah baik, agar dapat ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai terus meningkat, karena salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai meningkat adalah kenyamanan pegawai saat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Keterikatan kerja yang dimiliki terus ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat semakin meningkat, Karena jika pegawai mendapatkan sikap tersebut sesuai yang diharapkan maka pegawai akan dapat meningkatkan kinerjanya.

4. Kinerja pada instansi ini akan terus meningkat di masa yang akan datang jika *self efficacy*, *locus of control* dan keterikatan kerja semakin baik, disarankan agar instansi dapat terus meningkatkan hal tersebut guna untuk pencapaian tujuan organisasi.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian berikutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik dari penelitian ini. Keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel *self efficacy*, *locus of control* dan keterikatan kerja untuk melihat tingkat kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan, sehingga diharapkan pada 94 penelitian berikutnya dapat menggunakan variabel lainnya untuk dapat melihat tingkat kinerja pegawai.
2. Keterbatasan dalam pengambilan data menggunakan kuisisioner, informasi yang diberikan responden dalam menjawab kuisisioner terkadang tidak menunjukkan hal yang sebenarnya, dikarenakan setiap pendapat responden yang berbeda-beda, perbedaan pemahaman responden dalam menjawab kuisisioner, dan juga kejujuran responden dalam menjawab kuisisioner.
3. Keterbatasan dalam data yang diambil yaitu sebanyak 58 responden yang tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya, diharapkan kedepannya peneliti dapat menggunakan sampel lebih banyak lagi sehingga dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiri, H., Hajiali, I., Serang, S., & Azis, S. N. (2023). Locus Of Control , Self Esteem and job satisfaction on the performance of employees of the regional office of the tax district general of soult sulawesi. *Journal of Management*, 6(1), 575–598.
- Albana, H. (2019). Job Crafting on employee performance mediated by Work Engagement in PT. Terminal Teluk Lamong Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 210–219.
- Aldrin, N., & Merdiaty, N. (2019). Effect of job crafting on work engagement with mindfulness as a mediator. *Cogent Psychology*, 6(1), 20–37.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Ampofo, E. T. (2020). Mediation effects of job satisfaction and work engagement on the relationship between organisational embeddedness and affective commitment among frontline employees of star-rated hotels in Accra. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44(September), 253–262.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). The Influence Self Efficacy and Locus Of Control on employee performance. (Study at Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 30–58.
- Asmara, M. B., & Utama, H. B. (2022). *Effect Of Locus Of Control (Locus Of Control), Self Efficacy (Self Efficacy), And Work Environment On Employee Performance Of Pt . Pos Indonesia Post Office Surakarta Kelola : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusah.* 9(2), 165–179.
- Bawanda, B. H., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2018). The Influence of Locus Of Control and Motivation on individual performance at PT. Nusa Halmahera Minerals. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 6(004), 36–44.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cet 1). CV.Budi Utama.
- Djasa, K., Suyasa, P. T. Y. S., & Hutapea, B. (2020). The role of work engagement as a mediator of self efficacy in predicting work intention. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 4(1), 165.

- Fadilah, F., & Mahyuni, S. R. (2019). Influencing factor analysis Locus Of Control students education mathematics FKIP University Samudra. *Jurnal IPA & learning IPA*, 2(2), 100–105.
- Fadilah, L. H., & Laura.S, N. (2018). The influence Self Efficacy and Empowerment on employee performance with organizational culture as a variable moderating on PT.TAMAN IMPIANJAYA ANCOL. *Media Manajemen Jasa*, 6(1), 32–44.
- Foster, B., Saputra, J., Muhammad, Z., Johansyah, M. D., Sukono, & Bon, A. T. (2021). The mediating role of universities environment in the relationship between self-efficacy, family environment and entrepreneurial intention. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3081–3087.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guslina, I., & Mardiana, R. (2022). The influence Self Efficacy and Locus of Control on Performance. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(24), 636–648.
- Haerazi, & Irawan, L. A. (2020). The effectiveness of ECOLOA technique to improve reading comprehension in relation to motivation and self-efficacy. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 15(1), 61–76.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*
- Indrawati, F. A., & Wardono. (2019). The influence self efficacy on skills mathematical literacy and ability formation 4C. *Prisma, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 2, 247–267.

- Jufrizen, J., & Kandhita, E. S. (2021). The effect of organizational justice on employee performance by job satisfaction as an intervening variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.24036/jkmb.11219200>
- Jufrizen, & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Juliandi, A. (2018). Structural Equation Model Based Partial Least Square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS. *Jurnal Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*.
- Khabibah, F. U., Sani, F., Nurjanah, A. P., & Salimi, M. (2019). The Influence of Entrepreneurship Education, Self-Efficacy, and Locus of Control on College Student Entrepreneurial Interest in Elementary School Teacher Education. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 2(1), 77.
- Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ecoment Global*, 5(1), 80.
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002.
- Lee, J., Green, B. M., Palmarella, G., Mc Namara, K., & Wachholtz, A. (2022). Negative impact of chronic pain: The role of locus of control and perceived family validation of chronic pain. *Health Psychology Open*, 9(2), 1–9.
- Li, H., & Yang, X. (2018). Sumber Daya Manusia. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 9(2), 77–106.
- Lisnawati, L., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2019). The Locus of Control and job stress on employee job satisfaction. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(2), 394–403.
- Maria, S., Lestari, D., Rochaida, E., Darma, D. C., & Rahmawati, H. R. (2021). Self-Efficacy, Organizational Commitment, and Employee Performance – From Public Office. *Cactus Tourism Journal*, 1, 224–329.

- Mirzawati, N., Neviyarni, & Rusdinal. (2020). The Relationship between Self-efficacy and Learning Environment with Students' Self-directed Learning. *Jurnal Aplikasi IPTEK Indonesia*, 4(1), 37–42.
- 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.
- Murti, C. D., & Utami, E. R. (2021). The effect of work motivation, self efficacy and internal locus of control on the performance of village credit agency employees). *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 197–207.
- Narendra, N. M. (2018). Pengaruh Locus of Control dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di RSUD Al-Islam H. M. Mawardi Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(2), 621–636.
- Nirwana Dunda¹, Jeni Kamase², N. A. & M. N. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Kepuasan Karyawan Outsourcing Pada PT. Sederhana Karya Jaya. *Jurnal Sosio Sains*, 4(April), 11–26.
- Prayogi, M. A., & Fahmi, M. (2020). Job Outcome: Job Involment, Job Characteristics Dan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 121–139.
- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). The effect of locus of control and self efficacy on employee performance with employee engagement as an intervening variable at PT. Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1), 54–65.
- Rachman, M. M., Sugijanto, & Handayani, C. M. (2022). Improving Lecturer Performance: The Role Of Locus Of Control, Motivation And Competence. *Jurnal Manajemen*, 26(1), 99–120.
- Ramadhan, P., & W.P.T, A. A. (2022). Pengaruh Locus of Control Dan Perilaku Inovatif Terhadap Work Engagement Melalui Self-Efficacy. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 103–114.
- Rohana Manalu, A., Thamrin, R., Hasan, M., & Syahputra, D. (2021). The influence of work engagement on employee performance BPJS. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 1(02), 42–49.

- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Ruhyat, I., Meria, L., & Julianingsih, D. (2022). The role of training and work engagement to improve employee performance in the telecommunications industry. *Technomedia Journal*, 7(1), 90–110.
- Safariningsih, R. T. H., Rizan, M., & Handaru, A. W. (2022). Peran Grit dan Self Efficacy Terhadap Work Engagement Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 5(2), 285–304.
- Saputra, A. W., Prayekti, & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Self Efficacy, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management*, 4(1), 28–38.
- Stephani, D., & Kurniawan, J. E. (2019). Hubungan antara Job Crafting dan Work Engagement pada Karyawan. *Psychopreneur Journal*, 2(1), 30–40.
- Sufia, Sofian, Nagian Toni, Y. R. E. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT . Famfit Bugar Nusantara. *Jurnal Riset Dan Tinjauan Internasional*, 7, 303–312.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suryani et al., 2017; Yati et al., 2018. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “*, 2, 20-43.
- Syarifuddin Hasibuan, J., Lesmana, M. T., & Permata Sari, A. (2021). Employee Performance Studies: Antecedents of Work Discipline, Work Motivation, and Job Training. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 1(2), 117–128.