

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL*  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN BUDAYA  
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING  
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**OLEH :**

**NAMA : SAKINAH FITRIANI**  
**NPM : 1805160366**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 1 Agustus 2022, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : **SAKINA FITRIANI**  
N P M : **1805160366**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA BADAN KEPEGAWAIAN 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

Penguji II

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

(Drs. DANISKANDAR, S.E., M.M)

Pembimbing

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

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

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





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

Jl. Kapten Muhtar Basri No. 3 Medan, Telp (061) 6624-567 Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : SAKINAH FITRIANI  
NPM : 1805160366  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL*  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN BUDAYA  
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA  
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 20 Juni 2022

Pembimbing Skripsi

YUDI SISWADI, S.E., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



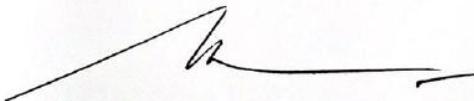
NURI, S.E., M.M., M.Si

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

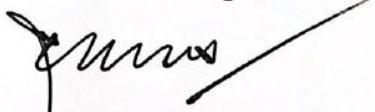
**Nama Mahasiswa** : SAKINAH FITRIANI  
**NPM** : 1805160366  
**Dosen Pembimbing** : YUDI SISWADI, S.E.,M.M  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Penelitian** : PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL*  
 TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN BUDAYA  
 ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA  
 BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MEDAN

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Perbaiki penulisan latar belakang masalah	09/06/2022	
BAB 2	Tambahkan penelitian terdahulu di kerangka konseptual	09/06/2022	
BAB 3	Teknik pengumpulan data disesuaikan	09/06/2022	
BAB 4	Perbaiki pembahasan dengan menambah interpretasi hasil penelitian didukung dengan hasil penelitian terdahulu	14/06/2022	
BAB 5	Tambahan disesuaikan	14/06/2022	
Daftar Pustaka	Sesuaikan dengan model mendeley dan gunakan juga referensi dari jurnal-jurnal FEB UMSU	16/06/2022	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC Maju Sidang Meja Hijau	20/06/2022	

Ketua Program Studi

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

Medan, 20 Juni 2022  
Diketahui/Disetujui :  
Dosen Pembimbing

  
YUDI SISWADI, S.E.,M.M

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : SAKINAH FITRIANI  
NPM : 1805160366  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS (MANAJEMEN)  
Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak / plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal/Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2022

Dr. *Sakinah Fitriani*  
Pernyataan



METERA  
TEMPEL

C325AJX898022110

*Sakinah Fitriani*  
**SAKINAH FITRIANI**

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## ABSTRAK

### PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA MEDAN

SAKINAH FITRIANI  
1805160366

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Email : [sakinahfitriani932@gmail.com](mailto:sakinahfitriani932@gmail.com)

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. *Self Efficacy*, *Locus Of Control* dan Budaya Organisasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Dengan adanya budaya organisasi yang ada pada instansi itu kuat dan kepercayaan diri serta sikap pengendalian diri yang dimiliki pegawai itu tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh Budaya Organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu sebanyak 64 pegawai. Analisis data menggunakan analisis model moderasi dengan *software SmartPLS 3.0*. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Medan. *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Medan. Budaya Organisasi memoderasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Medan. Budaya Organisasi tidak memoderasi pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Medan.

**Kata Kunci :** *Self Efficacy*, *Locus Of Control*, Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi

## **ABSTRACT**

**THE EFFECT OF SELF EFFICACY AND LOCUS OF CONTROL  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH CULTURE  
ORGANIZATION AS A MODERATING VARIABLE  
AT THE REGIONAL SERVICE AGENCY  
MEDAN CITY**

**SAKINAH FITRIANI  
1805160366**

**Management Study, Faculty of Economics and Business  
Muhammadiyah University of North Sumatera  
Email : [sakinahfitriani932@gmail.com](mailto:sakinahfitriani932@gmail.com)**

*Performance is an important aspect in the pursuit of a goal. Maximum achievement of goals is the result of good team or individual performance, and vice versa, failure to achieve the formulated targets is also the result of sub optimal individual or team performance. Self Efficacy, Locus Of Control and Organizational Culture are factors that can improve performance. With the organizational culture that exists in the agency is strong and the self efficacy and locus of control attitude of the employee is high, it will improve employee performance. The purpose of this study is to determine and analyze the effect of self-efficacy and locus of control on employee performance which is moderated by organizational culture directly or indirectly. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees at the Regional Personnel Agency of Medan City. Sampling using a saturated sample technique as many as 64 employees. Data analysis used a moderation model analysis with SmartPLS 3.0 software. Self Efficacy has a significant effect on employee performance at the Regional Civil Service Agency in Medan City. Locus of Control has a significant effect on employee performance at the Regional Civil Service Agency in Medan City. Organizational Culture moderates the influence of Self Efficacy on Employee Performance at the Regional Personnel Agency in Medan City. Organizational culture does not moderate the influence of Locus Of Control on Employee Performance at the Regional Civil Service Agency in Medan City.*

**Keywords: Self Efficacy, Locus of Control, Employee Performance, Organizational Culture**

## KATA PENGANTAR



### **Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan”**.

Penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk membuat tugas akhir dan mata kuliah wajib yang harus ditempuh dalam meraih gelar sarjana (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis berusaha menyajikan yang terbaik dengan segala kemampuan yang ada pada penulis. Namun demikian, penulis menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki sangat terbatas, sehingga dalam penulisan skripsi ini banyak memperoleh bantuan dan masukan yang sangat berharga dan sangat membantu dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa kepada kedua Ayahanda (Azwar N. Sibarani dan Ir. M. Arifin Ginting) dan kedua Ibunda (Aisyah dan Langga Sari Sibarani) serta saudara / i penulis Diego Ramadhan, Dea Ramadhani, Anggi, Iwey Bramoyo yang telah

memberikan kasih sayangnya kepada penulis, berupa perhatian, pengorbanan, bimbingan, dukungan, serta doa restu yang tulus terhadap penulis sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Yudi Siswadi, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, bantuan serta banyak pelajaran kepada penulis demi selesainya skripsi ini.
9. Ibu Rini Astuty, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis yang memberikan ilmu, pengarahan serta bimbingan yang baik untuk penulis.

10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis.
11. Bapak/Ibu Pimpinan Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan memberikan izin untuk melakukan riset.
12. Kepada para sahabat-sahabat penulis Rahul, Dwita Endah, Vira Allini, Winda Marsella, Maya Andriani dan Hafiz Hidayat Lubis yang selalu memberikan semangat, dukungan dan motivasi terhadap penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Kepada para teman-teman seperjuangan yang ada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan khususnya teman-teman Kelas G Manajemen Pagi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang banyak membantu dan memberi motivasi dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata pada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih semoga Allah SWT. dapat memberikan balasan yang setimpal atas jasa dan bantuan yang telah diberikan. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi penulis dan mahasiswa lainnya sebagai referensi dalam penulisan skripsi selanjutnya.

Dan semoga Allah SWT. selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta keselamatan dunia akhirat.

Aamiin yarabbal allamin.

*Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Medan, 2022

Penulis

**Sakinah Fitriani**

**1805160366**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori .....	9
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai .....	10
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.4 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai .....	15
2.1.2 <i>Self Efficacy</i> .....	17
2.1.2.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i> .....	17
2.1.2.2 Klasifikasi <i>Self Efficacy</i> .....	18
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i> .....	19
2.1.2.4 Indikator-Indikator <i>Self Efficacy</i> .....	21
2.1.3 <i>Locus Of Control</i> .....	23
2.1.3.1 Pengertian <i>Locus Of Control</i> .....	23
2.1.3.2 Karakteristik <i>Locus Of Control</i> .....	25
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Locus Of Control</i> .....	26
2.1.3.4 Indikator-Indikator <i>Locus Of Control</i> .....	27
2.1.4 Budaya Organisasi .....	29
2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	29
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi.....	30
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	31
2.1.4.4 Indikator-Indikator Budaya Organisasi.. ..	32
2.2 Kerangka Konseptual .....	34
2.3 Hipotesis.....	37
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>39</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	39
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	40
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	41
3.4 Populasi dan Sampel .....	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	43

3.6 Teknik Analisis Data .....	44
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	48
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian .....	48
4.1.2 Identitas Responden .....	49
4.1.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
4.1.2.2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	49
4.1.2.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	50
4.2 Analisis Variabel Penelitian .....	50
4.2.1. Variabel <i>Self Efficacy</i> .....	50
4.2.2. Variabel <i>Locus Of Control</i> .....	51
4.2.3. Variabel Budaya Organisasi .....	52
4.2.4. Variabel Kinerja Pegawai .....	53
4.3 Analisis Data .....	54
4.3.1 Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	54
4.3.2 Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	57
4.4 Pembahasan.....	61
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>67</b>
5.1 Kesimpulan.....	67
5.2 Saran.....	67
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai .....	40
Tabel 3.2 Indikator <i>Self Efficacy</i> .....	40
Tabel 3.3 Indikator <i>Locus Of Control</i> .....	41
Tabel 3.4 Indikator Budaya Organisasi .....	41
Tabel 3.5 Waktu Penelitian .....	42
Tabel 3.6 Data Pegawai Tetap Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan .....	42
Tabel 3.7 Skala <i>Likert</i> .....	44
Tabel 4.1 Skala Pengukuran <i>Likert</i> .....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	49
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	50
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel <i>Self Efficacy</i> (X1) .....	50
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel <i>Locus Of Control</i> (X2) .....	51
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi (Z) .....	52
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y) .....	53
Tabel 4.9 <i>Composite Reliability</i> .....	55
Tabel 4.10 <i>Average Variant Extracted</i> (AVE) .....	56
Tabel 4.11 <i>Cross Loading</i> .....	56
Tabel 4.12 Nilai R-Square .....	58
Tabel 4.13 Nilai F-Square .....	59
Tabel 4.14 T-Statistics dan P-Values .....	60
Tabel 4.15 T-Statistics dan P-Values .....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	37
Gambar 4.1 Inner Model <i>Partial Least Square</i> (PLS) .....	61

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan/instansi merupakan salah satu bentuk organisasi yang pada umumnya memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan perusahaan tentu akan berdampak pada kemajuan suatu organisasinya agar mampu menghadapi persaingan. Perusahaan didirikan dengan membangun visi dan misi guna mencapai tujuan yang telah dibuat. Dalam mencapai tujuan tersebut terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya salah satunya adalah sumber daya yang ada di dalamnya seperti sumber daya manusia.

Peranan sumber daya manusia sangat menentukan terwujudnya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan yang fokus pada kegiatan pengelolaan dan pengarahan untuk orang-orang yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Berhasil atau tidaknya perusahaan mencapai tujuannya tergantung pada kemampuan SDM nya. Sumber daya manusia dalam perusahaan berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerja.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2014).

Di dalam sebuah perusahaan/instansi, faktor kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang baik ada beberapa faktor dalam meningkatkan kinerja yaitu kemampuan pribadi, usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Dengan kondisi tersebut para pegawai dapat berkontribusi dengan baik untuk perusahaan/instansi.

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2013).

Budaya organisasi membantu pegawai untuk memahami fungsi organisasi dengan berbagai norma-norma dan aturan serta regulasi organisasi. Untuk mewujudkan budaya organisasi yang baik, ada berbagai faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu komunikasi, motivasi, karakteristik organisasi, dan gaya manajemen. Dengan dukungan budaya organisasi, pegawai akan dapat mengeksplor kemampuannya agar lebih berkembang.

Penilaian positif pegawai terhadap kemampuannya untuk mempengaruhi lingkungan akan memunculkan efikasi diri pegawai pada kemampuannya dalam bekerja pada situasi ketidakpastian dalam suatu keadaan (Kasmalla & Rahmat, 2021). Efikasi diri menggambarkan mengenai kualitas persepsi individu dalam menghadapi suatu kondisi dan menunjukkan suatu perilaku yang berulang serta berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

*Self Efficacy* yaitu sebagai kepercayaan diri seseorang dalam menjalankan tugas pada sebuah tingkatan tertentu. *Self Efficacy* adalah sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan dan mencapai beberapa hasil. *Self Efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *Self Efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan (Widiarni et al., 2017).

*Self Efficacy* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi aktifitas pribadi terhadap pencapaian tugas. *Self Efficacy* memiliki peran utama dalam proses pengaturan melalui pencapaian kinerja yang sudah ditetapkan. Faktor-faktor yang memperkuat dalam meningkatkan efikasi diri seseorang yaitu minat, kesabaran, resiliensi, karakter dan motivasi belajar. Semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka semakin tinggi pula keyakinannya untuk sukses dalam bekerja.

Selain efikasi diri untuk berperilaku sesuai harapan perusahaan, namun perusahaan juga harus memperhatikan aspek-aspek yang dapat membuat karyawan bertahan, nyaman akan kondisi dan lingkungan kerjanya serta *locus of control*. Setiap individu memiliki keyakinan dan persepsi atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya. Keyakinan inilah yang disebut *locus of control*. *Locus of*

*control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*” yaitu keyakinan bahwa seseorang dapat atau tidak dapat mengendalikan takdirnya sendiri.

*Locus of control* menurut (Robbins, 2012) adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Sedangkan (Ghufron & Risnawati, 2010) mengemukakan bahwa *locus of control* merupakan dimensi kepribadian yang menjelaskan bahwa individu berperilaku dipengaruhi ekspektasi mengenai dirinya.

*Locus of control* memiliki dua kontribusi yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. Sedangkan faktor eksternal merupakan individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan merupakan unit pelaksana teknis di bidang kepegawaian di lingkungan pemerintahan Kota Medan yang bertanggung jawab kepada Wali Kota Medan melalui Sekretaris Daerah Kota Medan. Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan merupakan organisasi perangkat daerah (OPD) yang berperan membantu Wali Kota Medan dalam penyelenggaraan manajemen kepegawaian bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan pemerintahan Kota Medan.

Berdasarkan pengamatan awal dan komunikasi yang telah dilakukan penulis dengan beberapa pegawai, penulis menemukan fenomena yang terjadi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan mengenai permasalahan kinerja, efikasi

diri, pengendalian diri serta budaya organisasi. Permasalahan mengenai kinerja yaitu terdapat beberapa pegawai belum bekerja secara maksimal yang dapat dilihat dari pegawai kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Efikasi diri beberapa pegawai juga masih rendah, dilihat dari beberapa pegawai yang kurang mampu menyelesaikan masalah yang sulit dan kurangnya rasa tanggung jawab beberapa pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya sehingga melalaikan tugas-tugasnya. Permasalahan lain mengenai pengendalian diri beberapa pegawai (*locus of control*) yang mudah terpengaruh pegawai lain yang membuat pegawai tersebut menjadi santai dalam melakukan pekerjaannya. Budaya organisasi yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan juga kurang berjalan dengan baik, hal tersebut dapat dilihat dari kurang maksimalnya pegawai dalam menciptakan hubungan harmonis antar pegawai, untuk itu instansi harus dapat menciptakan budaya organisasi yang positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan instansi yang sebenarnya. Maka penulis melakukan penelitian tentang **“Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah yang terjadi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan yang telah dijelaskan, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terdapat beberapa pegawai kurang maksimal dalam bekerja yang dapat dilihat dari waktu penyelesaian pekerjaan.
2. Terdapat beberapa pegawai kurang mampu dalam menyelesaikan masalah yang sulit dan sering merasakan kurang percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efisien tanpa adanya kejadian yang tidak terduga.
3. Kurangnya sikap pengendalian diri yang dimiliki beberapa pegawai yang menyebabkan mudah dipengaruhi pegawai lain sehingga pegawai menjadi santai dalam melakukan pekerjaannya.
4. Masih minimnya penerapan budaya organisasi berupa kurangnya hubungan yang harmonis antar pegawai.

## 1.3 Batasan Masalah

Di dalam perusahaan/instansi banyak terdapat berbagai hal atau permasalahan yang ditemukan. Namun, pada penelitian ini penulis membatasi permasalahan yang terdapat di instansi dengan membahas mengenai variabel *Self Efficacy*, *Locus Of Control*, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

## 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan?
2. Apakah *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan?
3. Apakah Budaya Organisasi memoderasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan?
4. Apakah Budaya Organisasi memoderasi pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi memoderasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi memoderasi pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut

:

### 1) Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam menambah dan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang sumber daya manusia.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai sumber informasi dan bahan referensi khususnya mengenai pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai variabel moderating.

### 2) Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran serta menentukan langkah-langkah terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.
- b. Sebagai bahan acuan dan rujukan untuk penelitian yang relevan bagi peneliti lain.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Pegawai**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi, misi serta tujuan organisasi serta mengetahui dampak positif dan dampak negatif dari suatu kebijakan operasional.

Kinerja pegawai sebagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia merupakan suatu kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi ataupun nonmateri sehingga dengan memiliki kinerja yang tinggi, maka segala apa yang direncanakan organisasi untuk mencapai tujuannya dapat segera terealisasi.

Menurut (Nkereuwem & Alfred, 2016) kinerja adalah suatu istilah umum dalam bidang SDM (Sumber Daya Manusia) di mana skill yang dimiliki karyawan dalam mencapai sebuah tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut (Hasibuan, 2014) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai bersangkutan.

Kinerja yang tinggi dari setiap pegawai merupakan hal yang sangat diinginkan. (Mangkunegara, 2017) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Iis & Yunus, 2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan pekerjaan atau aktivitas spesifik yang dicapai selama periode waktu tertentu.

Menurut (Sudaryo et al., 2018) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

#### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai**

Tujuan dan manfaat penilaian kinerja pegawai ialah penilaian ini dilakukan secara objektif tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan pegawai, melakukan analisis kemampuan pegawai secara individu sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2014) tujuan penilaian adalah sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.

4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan dan kondisi kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.

Manfaat penilaian kinerja menurut (Wibowo, 2017) digunakan untuk kepentingan yang lebih luas, yaitu :

1. Evaluasi tujuan dan sasaran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana, dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar.
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Bagi pegawai, kinerja dipandang sebagai usaha untuk menggali kemampuan dan skill yang dimilikinya, untuk dikembangkan semaksimal mungkin. Di dalam sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan setiap pegawainya pasti memiliki kondisi yang diinginkannya, tetapi dengan banyaknya kendala yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri sehingga dapat berdampak baik maupun buruk bagi instansi maupun perusahaan itu sendiri.

Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu (Sudaryo et al., 2018).

Menurut (Robbins, 2012) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi.

2. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi.

3. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kata lain yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.

#### 4. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

#### 5. Inisiatif

Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

#### 6. Motivasi

Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

#### 7. Daya tahan/Kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

#### 8. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.

#### 9. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan perlu adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

## 10. Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen di dalam suatu organisasi, dengan adanya pengawasan yang baik maka dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Menurut (Wibowo, 2017) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/Situation factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
6. Aturan-aturan perilaku yaitu para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, maka mereka menggunakan bahasa, terminologi dan ritual-ritual yang sama berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak.

Menurut (Sutrisno, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan efisiensi

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

tujuan, dikatakan efisien apabila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

## 2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing individu yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## 3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri individu organisasi terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

## 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

### **2.1.1.4 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator kinerja pegawai adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan indikator yang ada. Berdasarkan Peraturan Walikota Medan Nomor 29 Tahun 2018 pada pasal 5 tolak ukur atau indikator kinerja pegawai ditetapkan sebagai berikut :

- 1) Sasaran kerja pegawai (SKP)
- 2) Perjanjian kinerja
- 3) Perilaku kerja
- 4) Penilaian kinerja

Berikut ini merupakan penjelasan dari beberapa indikator kinerja di atas yaitu :

- 1) Sasaran kerja pegawai (SKP) merupakan rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang disusun dan disepakati oleh pegawai dan atasannya dan harus dicapai setiap tahun.
- 2) Perjanjian kinerja berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program atau kegiatan yang disertai dengan indikator kinerja.
- 3) Perilaku kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, perbuatan yang diperbuat oleh seorang pegawai atau tidak melakukan sesuatu perbuatan yang seharusnya dilakukan berdasarkan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 4) Penilaian kinerja berdasarkan prestasi kerja dilakukan untuk memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya, dengan adanya peningkatan kinerja pegawai maka target atau sasaran kerja akan tercapai secara optimal.

Sedangkan indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) yaitu :

- 1) Kualitas pekerjaan
- 2) Kuantitas pekerjaan
- 3) Dapat tidaknya diandalkan
- 4) Sikap

Berikut ini merupakan penjelasan dari beberapa indikator kinerja di atas yaitu :

- 1) Kualitas pekerjaan adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

- 2) Kuantitas pekerjaan adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
- 3) Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.
- 4) Sikap merupakan bagaimana perilaku yang dimiliki terhadap perusahaan.

## **2.1.2 Self Efficacy**

### **2.1.2.1 Pengertian Self Efficacy**

Dalam suatu perusahaan/instansi kinerja sangatlah diperlukan karena sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, sebab dengan kinerja yang sudah dicapai tersebut akan diketahui seberapa jauh kemampuan seorang pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas yang sudah dibebankan kepadanya. Salah satu faktor yang juga yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *self efficacy*.

*Self Efficacy* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan keyakinan seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk melakukan kegiatan atau perilaku tertentu (Hajar, 2019).

Menurut (Indrajaya et al., 2016) menyatakan *self efficacy* merupakan keyakinan individu dalam kemampuan mengontrol terhadap fungsi diri dan kejadian dilingkungan tersebut.

Menurut (Schultz, 2013) *self efficacy* adalah perasaan terhadap kecukupan, efisiensi, dan kemampuan kita dalam mengatasi kehidupan. Efikasi diri mengacu pada keyakinan-keyakinan seseorang tentang kemampuan-kemampuan dirinya untuk belajar atau melakukan tindakan-tindakan pada level tertentu.

Menurut (Saputra et al., 2021) *self efficacy* adalah kepercayaan seseorang bahwa mereka mampu dalam melakukan kontrol terhadap tugas mereka terhadap peristiwa yang dihadapi dilingkungan.

Menurut (Suciati, 2014) *self efficacy* juga dapat diartikan sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi diri dalam melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi suatu masalah. Keyakinan terhadap kemampuannya sendiri maka seseorang dapat memengaruhi perasaan, cara berfikir, motivasi, dan juga tingkah laku seseorang.

Keyakinan dalam *self efficacy* tersebut mempengaruhi dan berkaitan dengan penilaian bagaimana sebaiknya seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu dalam proses pengerjaan tugasnya dalam perusahaan. Individu yang mempunyai tingkat *self efficacy* yang tidak mudah menyerah. Keberhasilan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yang berada dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu agar perusahaan dapat berjalan dengan baik maka perlu adanya karyawan yang mempunyai kemampuan atau keyakinan *self efficacy* terhadap dirinya sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan dalam mengatasi segala situasi yang muncul dihidupnya.

### **2.1.2.2 Klasifikasi *Self Efficacy***

Menurut (Bandura, 2010) efikasi diri terbagi atas dua bentuk yaitu efikasi diri yang tinggi dan efikasi diri yang rendah.

#### 1) Efikasi diri yang tinggi

Orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan cenderung memilih terlibat langsung, sementara orang yang memiliki efikasi diri yang rendah cenderung menghindari tugas tersebut. Meskipun tugas yang diberikan itu berat, orang

yang memiliki efikasi diri tinggi mempunyai tekad yang kuat untuk bisa mengerjakannya tidak memandang tugas sebagai suatu ancaman yang harus dihindari. Selain itu, mengembangkann minat intrinsik dan ketertarikan yang mendalam terhadap suatu aktivitas, mengembangkan tujuan dan berkomitmen dalam mencapai tujuan tersebut.

## 2) Efikasi diri yang rendah

Orang yang memiliki efikasi diri rendah akan ragu dengan kemampuan mereka sendiri, dan cenderung menjauhi tugas yang diberikanya dan menganggap sebagai sebuah ancaman yang harus dihindari. Orang dengan efikasi diri rendah tidak berfikir tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit. Saat menghadapi tugas yang sulit, mereka mengurangi usaha-usaha mereka dan cepat menyerah. Mereka juga lamban dalam membenahi ataupun mendapatkan kembali efikasi diri mereka ketika menghadapi kegagalan.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy***

Dalam situasi yang sulit dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy*. Menurut (Suciati, 2014) menyatakan ada dua faktor yang mempengaruhi efikasi diri, yaitu :

#### 1. Pengalaman langsung

Merupakan pengalaman mengerjakan suatu tugas yang pernah dilakukan, baik suatu keberhasilan atau kegagalan.

#### 2. Pengalaman tidak langsung

Sebagai hasil observasi atas pengalaman penyelesaian tugas yang dilakukan

oleh seseorang.

Sedangkan menurut (Alwislo, 2010) mengungkapkan bahwa ada 4 faktor yang mempengaruhi efikasi diri seseorang, yaitu :

1. Pengalaman keberhasilan (*Mastery experiences*)

Dalam keberhasilan, karena hal tersebut memberikan bukti secara outentik apakah seseorang akan sukses. Sehingga pengalaman keberhasilan yang didapatkan oleh individu meningkatkan efikasi diri individu tersebut sedangkan kegagalan menurunkan efikasi diri. Keberhasilan menghasilkan kekuatan dan kepercayaan diri. Pengalaman keberhasilan individu lain tidak dapat mempengaruhi efikasi diri pada diri sendiri, tetapi apabila pengalaman keberhasilan itu darinya maka akan mempengaruhi peningkatan efikasi diri.

2. Pengalaman orang lain (*Vicarious experiences*)

Pengalaman orang lain merupakan sumber informasi tentang kemampuan orang lain. Penilaian efikasi merupakan bagian yang dipengaruhi oleh pengalaman orang lain sebagai contoh untuk mencapai keberhasilan. Keberhasilan menjadi cara lain yang efektif untuk menunjukkan kemampuan efikasi individu. Kemampuan individu dinilai dari aktivitas yang dihasilkan dengan indikator memuaskan.

3. Persuasi verbal (*Verbal persuasion*)

Persuasi verbal merupakan sarana untuk memperkuat keyakinan mengenai kemampuan yang dimiliki individu dalam mencapai tujuan. Individu yang diyakinkan secara verbal bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menguasai tugas-tugas yang diberikan cenderung berusaha secara maksimal dan mempertahankannya.

#### 4. Keadaan fisiologis dan emosional (*Physiological and emotional state*)

Keadaan fisiologis dan afektif merupakan informasi kemampuan individu yang sebagian besar didapatkan dari somatik yang diteruskan ke fisiologis dan afektif. Treatment yang menghilangkan reaksi emosional melalui pengalaman keberhasilan dapat meningkatkan keyakinan keberhasilan dengan memperbaiki perilaku yang sesuai pada kinerja.

#### **2.1.2.4 Indikator-Indikator *Self Efficacy***

Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi akan percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya. Sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri yang rendah akan menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya.

Menurut (Bandura, 2010) mengemukakan bahwa indikator efikasi diri ada tiga, yaitu :

- 1) Tingkat kesulitan tugas (*Magnitude*)
- 2) Luas bidang perilaku (*Generality*)
- 3) Derajat keyakinan atau pengharapan (*Strenght*)

Berikut ini merupakan penjelasan dari beberapa indikator di atas, yaitu :

- 1) Tingkat kesulitan tugas (*Magnitude*) merupakan persepsi individu mengenai kemampuannya yang menghasilkan tingkah laku yang akan diukur melalui tingkat tugas yang menunjukkan variasi kesulitan tugas. Tingkatan kesulitan tugas tersebut mengungkapkan dimensi kecerdikan, tenaga, akurasi, produktivitas atau regulasi diri yang diperlukan untuk menyebutkan beberapa dimensi perilaku kinerja.

- 2) Luas bidang perilaku (*Generality*) merupakan tingkat keyakinan yang tinggi bahwa ia mampu mengerjakan tugas-tugas yang sukar juga memiliki efikasi diri yang tinggi sedangkan individu dengan tingkat efikasi diri yang rendah memiliki keyakinan bahwa dirinya hanya mampu mengerjakan tugas-tugas yang mudah serta memiliki efikasi diri yang rendah.
- 3) Derajat keyakinan atau pengharapan (*Strenght*) merupakan penilaian terkait pada aktivitas dan konteks situasi yang mengungkapkan pola dan tingkatan umum dari keyakinan orang terhadap keberhasilan mereka. Keyakinan diri yang paling mendasar adalah orang yang berada disekitarnya dan mengatur hidup mereka.

Menurut (Lunenburg, 2011) terdapat empat indikator untuk mengukur *self efficacy*, yaitu :

- 1) Pengalaman akan kesuksesan (*Past performance*)
- 2) Pengalaman individu lain (*Vicarious experience*)
- 3) Persuasi verbal (*Verbal persuasion*)
- 4) Keadaan fisiologis (*Emotional cues*)

Berikut ini merupakan penjelasan terhadap indikator di atas yaitu sebagai berikut :

- 1) Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *self efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat.

- 2) Pengalaman individu lain, individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self efficacy* nya. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama.
- 3) Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan.
- 4) Keadaan fisiologis, penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya.

Menurut (Saputra et al., 2021) indikator *self efficacy*, yaitu :

- 1) Keyakinan individu terhadap kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara optimal.
- 2) Keyakinan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.
- 3) Perasaan diri akan mampu untuk melaksanakan pekerjaan.

### ***2.1.3 Locus Of Control***

#### ***2.1.3.1 Pengertian Locus Of Control***

*Locus of control* adalah sebuah konsep psikologi mengenai keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka mengendalikan peristiwa yang mempengaruhi mereka.

Menurut (Widyaninggar, 2014) *locus of control* menunjukkan seberapa besar keyakinan seseorang mengenai hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan hasil yang diterima.

Menurut (Robbins, 2012) *locus of control* adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Faktor internal merupakan individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. Sedangkan faktor eksternal merupakan individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Menurut (April et al., 2012) *locus of control* digambarkan sebagai dimensi dengan dua sisi yang berlawanan. Dimensi yang mencerminkan sejauh mana orang percaya bahwa apa yang terjadi kepada mereka adalah dalam kendali mereka atau di luar kendali mereka.

Menurut (Elena et al., 2015) *locus of control* diartikan sebagai keyakinan seseorang tentang bagaimana dan dimana peristiwa dirasakan menyenangkan atau tidak menyenangkan, menjadi dasar untuk bertindak.

Menurut (Rotter, 2009) *locus of control* adalah suatu hal yang dipastikan memberikan kontribusi terhadap kualitas kinerja pada seseorang, yaitu respon awal sebagai dasar dari respon yang akan dilakukan selanjutnya.

### 2.1.3.2 Karakteristik *Locus Of Control*

*Locus of control* adalah bagaimana individu mempercayai bahwa kekuatan terikat pada perbuatan mereka, baik itu sebuah konsekuensi dari tindakannya ataupun keberhasilan yang dicapainya.

Menurut (Ghufron & Risnawati, 2010) perbedaan karakteristik *locus of control* internal dan eksternal adalah sebagai berikut :

#### 1. *Locus of control* internal

- 1) Suka bekerja keras.
- 2) Memiliki inisiatif yang tinggi.
- 3) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.
- 4) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin.
- 5) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

#### 2. *Locus of control* eksternal

- 1) Kurang memiliki inisiatif.
- 2) Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luar lah yang mengontrol.
- 3) Kurang mencari informasi.
- 4) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
- 5) Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

Konsep tentang *locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*). Bila individu memiliki persepsi sendiri bahwa perilaku dan sikap akan menghasilkan kesuksesan yang positif, internalisasi ditunjukkan sebagai

internal *locus of control*, namun bila individu memiliki persepsi diluar kendalinya (seperti takdir atau nasib) maka dengan bertanggung jawab atas perilaku yang menguntungkan, eksternalitas ditunjukkan sebagai eksternal *locus of control*.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control**

*Locus of control* adalah tingkat sejauh mana tingkat keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, apakah keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri (faktor internal) atau peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain, seperti pengaruh orang lain yang berkuasa, kesempatan, keberuntungan dan nasib (faktor eksternal).

Faktor-faktor yang mempengaruhi *locus of control* seorang individu menurut (Hamedoglu et al., 2012) yaitu :

#### 1. Faktor keluarga

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

#### 2. Faktor motivasi

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

### 3. Faktor pelatihan

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

Sedangkan menurut (Rotter, 2009) perkembangan *locus of control* individu dipengaruhi oleh berbagai aspek yaitu lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan sosial yang pertama bagi seseorang adalah keluarga. Di dalam keluarga inilah terjadi suatu interaksi antara orang tua dan anak, termasuk didalamnya penanaman nilai-nilai dan norma-norma yang akan diwariskan. Apabila tingkah laku mendapat respons, maka akan merasakan sesuatu dalam lingkungannya, dengan demikian tingkah laku tersebut dapat menimbulkan motif dipelajari, hal ini merupakan awal terbentuknya internal *locus of control* pada diri seseorang. Sebaliknya, jika tingkah lakunya tidak mendapatkan reaksi, maka akan merasa bahwa perilakunya tidak mempunyai akibat apapun, hal inilah yang menimbulkan terbentuknya eksternal *locus of control*.

#### **2.1.3.4 Indikator-Indikator *Locus Of Control***

Beberapa individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, sedang yang lain meyakini bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti kemujuran dan peluang.

Menurut (Azwar, 2015) *locus of control* terdiri dari tiga indikator yaitu :

- 1) Internalitas (*Internality*)

- 2) Peluang (*Chance*)
- 3) Keyakinan terhadap orang lain (*Powerful others*)

Penjelasan dari indikator di atas adalah sebagai berikut :

- 1) *Internality* adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh kemampuan dirinya sendiri seperti keterampilan dan potensi-potensi yang dimilikinya.
- 2) *Chance* adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh nasib, peluang dan keberuntungan.
- 3) *Powerful others* adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh orang lain yang lebih berkuasa.

Sedangkan menurut (Rotter, 2009) konsep tentang *locus of control* memiliki 4 konsep dasar, yaitu :

- 1) Potensi perilaku (*Behavior potential*)
- 2) Pengharapan (*Expectancy*)
- 3) Nilai penguatan (*Reinforcement value*)
- 4) Situasi psikologis (*Psychological situatuion*)

Berikut ini merupakan penjelasan dari beberapa indikator di atas, yaitu :

- 1) Potensi perilaku (*Behavior potential*) mengacu pada kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan terjadi dalam situasi tertentu. Kemungkinan itu ditentukan dengan refrensi pada penguatan atau rangkaian penguatan yang bisa mengikuti perilaku tersebut.
- 2) Pengharapan (*Expectancy*) merupakan kepercayaan individu bahwa dia berperilaku secara khusus pada situasi yang berikan yang akan diikuti oleh

penguatan yang telah diprediksikan. Kepercayaan ini berdasarkan pada probabilitas/kemungkinan penguatan yang akan terjadi.

- 3) Nilai penguatan (*Reinforcement value*) merupakan penjelasan mengenai tingkat pilihan untuk penguatan (*reinforcement*) sebagai pengganti yang lain. Setiap orang menemukan penguatan yang berbeda nilainya pada aktifitas yang berbeda-beda.
- 4) Situasi psikologis (*Psychological situation*) merupakan hal yang penting dalam menentukan perilaku. Rotter percaya bahwa secara terus menerus seseorang akan memberikan reaksi pada lingkungan internal maupun eksternal saja tetapi juga kedua lingkungan. Penggabungan ini yang disebut situasi.

## **2.1.4 Budaya Organisasi**

### **2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Setiap perusahaan pasti memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda hal itu disebabkan oleh tenaga kerja yang berbeda-beda pula di setiap perusahaan. Pemahaman mengenai budaya organisasi perlu ditanamkan kepada setiap tenaga kerja di dalam suatu perusahaan, dengan banyaknya peraturan dan rekan kerja di dalam suatu perusahaan maka penting untuk memahami budaya seperti apa yang ada didalam perusahaan tersebut.

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi (Muis et al., 2018). Sedangkan menurut (Sutrisno, 2013) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasi dan dijadikan sebagai

pedoman dalam suatu organisasi. Budaya organisasi juga dapat diartikan sebagai budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai yang telah lama berlaku didalam suatu organisasi, dianut bersama seluruh anggota organisasi sebagai suatu perilaku yang digunakan dalam pemecahan suatu masalah yang sedang terjadi.

Menurut (Robbins & Coulter, 2014) mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai, prinsip, tradisi dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi.

Menurut (Lina, 2014) budaya organisasi adalah suatu pola tingkah laku yang berada dan dikembangkan di dalam suatu organisasi yang dipelajari ketika menghadapi suatu masalah di dalam organisasi yang merupakan masalah internal atau eksternal organisasi.

Menurut (Fahmi, 2017) budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

#### **2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi**

Menurut (Sutrisno, 2013) manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain, maksud nya adalah memberikan peran dan tugas yang tepat sesuai dengan pekerjaan yang bisa dilakukan.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi, maksudnya dengan adanya budaya organisasi maka dapat memberikan anggota organisasi tersebut mampu memiliki identitas dan ciri khas organisasi tersebut.

3. Mementingkan tujuan bersama daripada kepentingan individu, maksud nya adalah antara satu dengan yang lainnya saling membantu dan lebih menutamakan tujuan organisasi daripada tujuan pribadi.
4. Menjaga stabilitas organisasi. dengan adanya budaya organisasi dapat memberikan kesatuan terhadap organisasi tersebut.

Adapun tujuan dan manfaat lain dari budaya organisasi menurut (Sulaksono, 2015) adalah antara lain sebagai berikut :

1. Menentukan cara karyawan berinteraksi ditempat kerja.
2. Meningkatkan moral karyawan untuk dapat bekerja sepenuhnya.
3. Membantu untuk meningkatkan persaingan yang sehat di tempat kerja.
4. Dapat membimbing karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai kebijakan yang ditetapkan perusahaan.

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Pada dasarnya pihak perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi.

Faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi perusahaan menurut (Ardiana et al., 2013) adalah sebagai berikut :

1. Faktor karakter seseorang  
Yaitu sifat dan sikap seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.
2. Faktor pembagian hak  
Yaitu memberikan kesamarataan hak terhadap karyawan di dalam perusahaan tersebut sesuai posisi dan jabatannya.

### 3. Faktor Struktur Organisasi

Yaitu susunan kepengurusan didalam organisasi tersebut.

### 4. Faktor etika perusahaan.

Yaitu sikap dan aturan serta norma yang berlaku di dalam perusahaan.

Sedangkan menurut (Moeljono, 2011) faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi antara lain sebagai berikut :

#### 1. Struktur perusahaan

Struktur perusahaan adalah suatu hal tentang bagaimana dibagi di kelompokkan dan dikerjakan secara formal.

#### 2. Sistem perusahaan kebijakan perusahaan

Sistem kebilakan dan aturan di dalam suatu perusahaan seperti jadwal hadir, serta hukuman di setiap pelanggaran yang dilakukan.

#### 3. Kepemimpinan

Merupakan sikap seseorang dalam mengatur para karyawan di dalam perusahaan tersebut.

### **2.1.4.4 Indikator-Indikator Budaya Organisasi**

Budaya organisasi (*Organizational culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain.

Menurut (Robbins, 2012) di dapat bahwa indikator budaya organisasi dapat diukur menggunakan antara lain yaitu :

- 1) Inovatif memperhitungkan resiko
- 2) Perhatian terhadap detail

- 3) Orientasi hasil
- 4) Orientasi manusia
- 5) Orientasi tim
- 6) Keagresifan
- 7) Stabilitas

Penjelasan dari indikator di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Inovatif memperhitungkan resiko yaitu sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian terhadap detail yaitu sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil yaitu sejauh mana perusahaan memusatkan perhatian kepada hasil.
- 4) Orientasi manusia yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
- 5) Orientasi tim yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.
- 6) Keagresifan yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan komperhensif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
- 7) Stabilitas yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Sedangkan menurut (Busro, 2018) indikator yang digunakan dalam mengukur budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Ketekunan
- 2) Ketulusan

- 3) Kesabaran
- 4) Kewirausahaan

Penjelasan dari indikator di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Ketekunan merupakan kemampuan untuk dapat bertahan di tengah kesulitan dan tekanan yang sedang dihadapi dalam suatu organisasi.
- 2) Ketulusan merupakan suatu sikap bersungguh-sungguh dalam melakukan suatu hal.
- 3) Kesabaran merupakan suatu sikap menerima apa yang terjadi dengan hati yang tenang.
- 4) Kewirausahaan merupakan sebuah kemampuan untuk melakukan atau menciptakan sesuatu yang baru dengan cara kreatif dan bekerja sama.

## **2.2. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2018) kerangka konseptual merupakan sintesis tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

### **2.2.1 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai**

Terwujudnya efisiensi dan efektivitas bagi perusahaan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Tingkat kemampuan sumber daya manusia di perusahaan dalam mengelola perusahaan akumulasinya disebut dengan kinerja. Kinerja diaktualisasikan para karyawan didukung oleh beberapa faktor salah satunya efikasi diri terkait keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu.

*Self efficacy* merupakan kepercayaan diri seseorang saat melaksanakan tugas pada sebuah tingkatan tertentu. Apabila seseorang menemui sebuah hambatan dalam dirinya pada saat akan melaksanakan tugas, maka *self efficacy* yang baik akan membantunya bertahan dalam menghadapi hambatan tersebut. Namun apabila karyawan memandang hambatan sebagai masalah, maka dapat dipastikan bahwa *self efficacy* pada dirinya rendah.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sebayang & Sembiring, 2017), (Widiarni et al., 2017), (Hasan & Khaerana, 2020), (Andriyanti et al., 2022) dan (Langi et al., 2022) menyimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.2.2 Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai**

*Locus of control* sebagai kekuatan yang mengendalikan tindakan diri pegawai dan hal-hal yang dilakukan terhadap mereka, 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.

Pegawai dengan tingkat kendali internal yang tinggi akan menunjukkan perilaku lebih memiliki inisiatif dalam mencapai tujuan, lebih bertanggungjawab dalam membangun kultur pembelajaran organisasi, lebih membantu pegawai lainnya dalam bekerja, lebih disiplin dan lebih peka terhadap informasi yang berkembang di lingkungan. *Locus of control* mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena *locus of control* adalah sikap kepribadian yang dimiliki oleh setiap pegawai.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wahyuni et al., 2016), (Ary & Sriathi, 2019), (Mootalu et al., 2019), (Jufrizen & Lubis, 2020),

(Wardhana, 2020), (Pulungan & Rivai, 2021) dan (Dunda et al., 2020) menyimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **2.2.3 Budaya Organisasi memoderasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai**

Apabila budaya organisasi yang ada pada perusahaan/instansi itu kuat dan kepercayaan diri yang dimiliki pegawai itu tinggi maka akan meningkatkan kinerja pada perusahaan/instansi tersebut. Keyakinan individu dalam kemampuan mengontrol terhadap fungsi diri dan kejadian di lingkungan. Keyakinan dalam *self efficacy* tersebut mempengaruhi dan berkaitan dengan penilaian bagaimana sebaiknya seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu dalam proses pengerjaan tugasnya dalam perusahaan. Individu yang mempunyai tingkat *self efficacy* yang tidak mudah menyerah, maka akan lebih sedikit mengalami keraguan pada dirinya sendiri dan menyenangi aktivitas baru yang akan lebih menantang, karena semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki seseorang dimana dia yakin akan kemampuannya untuk mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaannya.

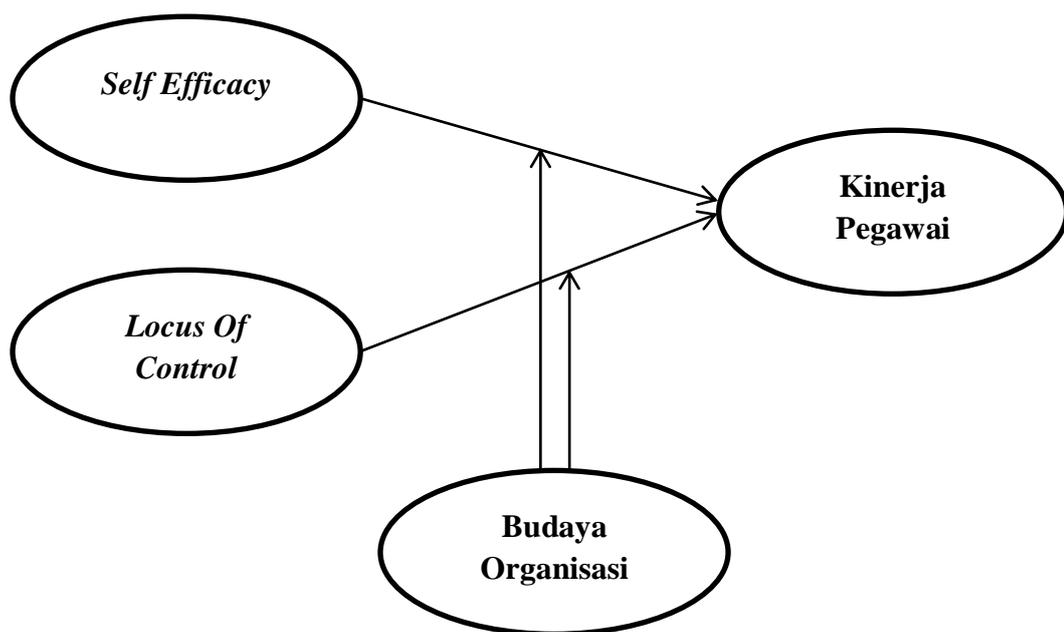
### **2.2.4 Budaya Organisasi memoderasi pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai**

Selain *self efficacy*, *locus of control* juga menjadi salah satu faktor penentu penilaian kinerja. *Locus of control* atau pengendalian diri yang menunjukkan sejauhmana individu meyakini bahwa dia dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi dirinya. Individu yang memiliki pusat kendali internal tinggi meyakini bahwa perilaku dan tindakannya, meskipun tidak secara total,

mempengaruhi berbagai peristiwa dalam hidupnya. Individu dengan pusat kendali eksternal yang tinggi meyakini bahwa kesempatan, nasib, atau orang lain merupakan faktor penentu utama bagi berbagai hal yang terjadi pada dirinya.

*Locus of control* internal sangat berkaitan dengan kinerja individual, bahkan bisa dimoderasi oleh budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan. Individu dengan *locus of control* internal cenderung melakukan usaha yang lebih keras ketika mereka percaya bahwa usaha mereka memiliki tujuan tertentu.

Berdasarkan uraian di atas dan berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan beberapa ahli, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis adalah dugaan sementara dari setiap variabel-variabel pada suatu penelitian dimana hasilnya baru akan diketahui setelah

pengolahan data dilakukan. Menurut (Juliandi et al., 2015) hipotesis merupakan suatu dugaan yang mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori.

Berdasarkan batasan masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.
2. Ada pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.
3. Budaya Organisasi memoderasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.
4. Budaya Organisasi memoderasi pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif dan data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan asosiatif merupakan pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*) atau lebih. Yang menjadi variabel independen adalah *self efficacy* dan *locus of control*. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai dan variabel moderasi nya adalah budaya organisasi.

Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif berupa angka-angka yang berasal dari pengukuran dengan menggunakan skala pada variabel-variabel yang ada dalam penelitian. Data-data yang diperoleh kemudian diolah ke dalam bentuk analisis statistik untuk menguji hipotesis yang menjelaskan hubungan antara variabel.

### 3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

#### 1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberikan kontribusi kepada organisasi.

**Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai**

No	Indikator
1	Sasaran kerja pegawai (SKP)
2	Perjanjian kinerja
3	Perilaku kerja
4	Penilaian kinerja

Sumber : Peraturan Walikota Medan Nomor 29 Tahun 2018 pasal 5

#### 2. *Self Efficacy* (X1)

Efikasi diri adalah perasaan yang membuat individu yakin terhadap kemampuannya dalam mencapai tujuan tertentu dan keyakinan untuk bisa melakukan sesuatu dalam situasi apapun dengan berhasil.

**Tabel 3.2 Indikator *Self Efficacy***

No	Indikator
1	Tingkat kesulitan tugas ( <i>Magnitude</i> )
2	Luas bidang perilaku ( <i>Generality</i> )
3	Derajat keyakinan atau pengharapan ( <i>Strength</i> )

Sumber : (Bandura, 2010)

#### 3. *Locus Of Control* (X2)

Pengendalian diri merupakan cerminan dari sebuah kecenderungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya.

**Tabel 3.3 Indikator *Locus Of Control***

No	Indikator
1	Internalitas ( <i>Internality</i> )
2	Peluang ( <i>Chance</i> )
3	Keyakinan terhadap orang lain ( <i>Powerful Others</i> )

Sumber : (Azwar, 2015)

#### **4. Budaya Organisasi (Z)**

Budaya organisasi merupakan suatu pola tingkah laku yang disepakati dan telah menjadi norma dan nilai-nilai setiap orang di dalam organisasi tersebut dan dapat digunakan di dalam suatu organisasi yang berguna untuk menyelesaikan masalah yang sedang dialami didalan organisasi organisasi tersebut.

**Tabel 3.4 Indikator Budaya Organisasi**

No	Indikator
1	Inovatif memperhitungkan resiko
2	Perhatian terhadap detail
3	Orientasi hasil
4	Orientasi manusia
5	Orientasi tim
6	Keagresifan
7	Stabilitas

Sumber : (Robbins, 2012)

### **3.3 Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **3.3.1 Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan yang berlokasi di Jalan Kapten Maulana Lubis No. 2 Medan, Sumatera Utara.

#### **3.3.2 Waktu Penelitian**

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Januari 2022 sampai dengan Mei 2022. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.5 Waktu Penelitian**

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Januari 2022				Februari 2022				Maret 2022				April 2022				Mei 2022			
		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	Penulisan Proposal				■	■	■	■													
4	Bimbingan Proposal								■	■											
5	Seminar Proposal										■	■									
6	Pengumpulan Data												■	■	■						
7	Penulisan Skripsi															■	■	■	■		
8	Bimbingan Skripsi																		■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																				■

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang terdapat di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan yang berjumlah 64 orang pegawai tetap.

**Tabel 3.6 Data Pegawai Tetap Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan**

No	Uraian	Jumlah
1	Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah	1
2	Sub Bagian Umum	8
3	Sub Bagian Keuangan	3
4	Sub Bagian Penyusunan Program	3
5	Bidang Mutasi dan Kesejahteraan Pegawai	14
6	Bidang Pengembangan Karir	10
7	Bidang Pengadaan dan Data Kepegawaian	12
8	Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia	13
Jumlah		64

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan (2022)

### 3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *sampling jenuh*. Menurut (Sugiyono, 2018) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian adalah seluruh pegawai tetap yang terdapat di Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan yang berjumlah 64 orang pegawai tetap.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum melakukan pengumpulan data, seorang penulis terlebih dahulu harus menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (*validitas*) dan keandalan atau konsistensi (*reliabilitas*). Ada beberapa teknik pengumpulan data yang akan digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

#### 1. *Wawancara/Interview*

Menurut (Juliandi et al., 2015) wawancara merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan dan para pegawai. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi

yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.

## 2. Kuisisioner/Angket

Menurut (Juliandi et al., 2015) kuisisioner merupakan pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar kuisisioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pertanyaan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai :

**Tabel 3.7 Skala Likert**

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

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Penyebaran kuisisioner/angket dilakukan untuk mengetahui jawaban responden terhadap masalah yang ada pada variabel penelitian tersebut. Adapun responden yang digunakan untuk mengisi kuisisioner/angket adalah para pegawai tetap pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan yang berjumlah 64 orang.

## 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan menggunakan model *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan bantuan *software smartPLS* versi 3.0. Pertimbangan penulis dalam menggunakan *Partial Least Square* (PLS) karena PLS dapat digunakan untuk

melakukan konfirmasi teori (*theoretical testing*) dan merekomendasikan hubungan yang belum ada dasar teorinya (eksploratori) dan PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksi dan indikator formatif. Model analisis jalur semua variabel laten (variabel yang tidak dapat diketahui kuantitasnya secara langsung) dalam PLS terdiri dari 3 set hubungan yaitu : *Inner model*, *Outer model* dan *Weight relation* (Ghozali, 2008). Analisis data kuantitatif adalah analisis terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu (Juliandi et al., 2015). Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumusan dibawah ini :

### 3.6.1 Metode Analisis Regresi Moderasi (*Moderated Regression Analysis*)

Analisis regresi dengan variabel moderasi atau biasa disebut dengan uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi berganda linear dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) dengan rumus persamaan regresi :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_1.X_3 + \beta_5 X_2.X_3 + \epsilon$$

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Y	=	Kinerja Pegawai
A	=	Konstanta Regresi
X1	=	<i>Self Efficacy</i>
X2	=	<i>Locus Of Control</i>
X3	=	Budaya Organisasi
X1.X3	=	Interaksi <i>Self Efficacy</i> Dan Budaya Organisasi
X2.X3	=	Interaksi <i>Locus Of Control</i> Dan Budaya Organisasi
$\beta_1$	=	Koefisien <i>Self Efficacy</i>
$\beta_2$	=	Koefisien <i>Locus Of Control</i>
$\beta_3$	=	Koefisien Budaya Organisasi
$\beta_4$	=	Koefisien Interaksi <i>Self Efficacy</i> dan Budaya Organisasi
$\beta_5$	=	Koefisien Interaksi <i>Locus Of Control</i> dan Budaya Organisasi

### 3.6.2 *Partial Least Square (PLS)*

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)* untuk menguji dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan di analisis menggunakan *smartPLS* versi 3.0 untuk menguji hubungan antar variabel. PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling (SEM)* yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian (Ghozali, 2008). Terdapat enam langkah yang akan ditempuh, yaitu :

- 1) Spesifikasi model, membuat Inner Model yang menggambarkan hubungan penelitian ini pendugaan pendugaan parameter dilakukan dengan melihat nilai *Weight Estimate* dan nilai *Path Estimate* (Hartono, 2011).
- 2) Membuat diagram jalur, hasil perancangan dari *inner model* dan *outer model* selanjutnya dapat dinyatakan dalam bentuk diagram jalur. Ada dua hal yang perlu dilakukan antara lain menyusun model struktural yaitu menghubungkan antar variabel laten baik endogen maupun eksogen dan variabel eksogen dengan indikator.
- 3) Konversi diagram jalur ke dalam persamaan setelah model dikembangkan dalam sebuah diagram jalur, selanjutnya diagram jalur di konversikan ke dalam model persamaan yang spesifik, sehingga dapat diketahui berapakah nilai dari besar pengaruh di antara variabel laten dan indikatornya.
- 4) Pendugaan parameter setelah model di spesifikasikan secara lengkap ke dalam persamaan, langkah berikutnya adalah melakukan pendugaan terhadap parameter dari variabel endogen (Y) dan variabel eksogen (X). Pendugaan

parameter bertujuan mengestimasi model teoritis yang dibangun dengan mengukur kebaikan model pada jenjang variabel laten dan parameter yang di estimasi atau indikatornya.

### **3.6.3 Tahapan-Tahapan Analisis Data *Partial Least Square* (PLS)**

Tahapan analisis data untuk model yang menggunakan variabel moderator adalah sebagai berikut :

- 1) Analisis model pengukuran (*Outer models*)
  - a) Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*)
  - b) Validitas diskriminan (*discriminant validity*)
- 2) Analisis model struktural (*Inner models*)
  - a) R-Square
  - b) F-Square
  - c) Pengujian hipotesis
  - d) Pengaruh variabel interaksi

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 6 pertanyaan/ Pernyataan untuk variabel *Self Efficacy* (X1), 6 pertanyaan/ Pernyataan untuk variabel *Locus Of Control* (X2), 6 pertanyaan/ Pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi Organisasi (Z), 6 pertanyaan/ Pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y). Angket diberikan kepada 64 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala *Likert* berbentuk tabel ceklis.

**Tabel 4.1**  
**Skala Pengukuran *Likert***

<b>Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Pada tabel di atas berlaku untuk menghitung variabel X1 dan X2 yaitu variabel bebas, Z yaitu variabel moderasi dan Y yaitu variabel terikat. Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 1 sampai 5.

Penulis telah merangkum hasil penyebaran kuesioner sebanyak kepada 64 responden sehingga data dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

## 4.1.2 Identitas Responden

### 4.1.2.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki – Laki	28	44%
2.	Perempuan	36	56%
<b>Total</b>		<b>64</b>	<b>100%</b>

(Sumber : Data Primer, Diolah Tahun 2022)

Jumlah responden pada Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa responden pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan didominasi oleh pegawai perempuan, yaitu berjumlah 36 orang atau setara dengan 56% dari keseluruhan responden.

### 4.1.2.2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA/SMK	3	4%
2.	D3	11	18%
3.	S1	38	59%
4.	S2	12	19%
<b>Total</b>		<b>64</b>	<b>100%</b>

(Sumber : Data Primer, Diolah Tahun 2022)

Jumlah responden pada Tabel 4.3 diketahui dari segi pendidikan terakhir responden Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan mayoritas berstatus pendidikan S1 berjumlah 38 orang atau setara dengan 59% dari keseluruhan responden.

### 4.1.2.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	<30 tahun	10	16%
2.	31-39 tahun	23	36%
3.	40-50 tahun	23	36%
4.	>50	8	12%
<b>Total</b>		<b>64</b>	<b>100%</b>

(Sumber : Data Primer, Diolah Tahun 2022)

Jumlah responden pada Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa responden pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan didominasi oleh pegawai yang berusia diantara 31-50 tahun, yaitu masing-masing berjumlah 23 orang atau setara dengan 36% dari keseluruhan responden.

## 4.2 Analisis Variabel Penelitian

Analisis data variabel penelitian selanjutnya akan menampilkan tabel hasil jawaban dari responden dari kuesioner/angket yang sudah disebarkan mengenai variabel-variabel penelitian pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

### 4.2.1 Variabel *Self Efficacy* (X1)

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket Untuk Variabel *Self Efficacy* (X1)**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	60,9	22	34,4	3	4,7	0	0	0	0	64	100
2	30	46,9	27	42,2	7	10,9	0	0	0	0	64	100
3	32	50	25	39,1	5	7,8	2	3,1	0	0	64	100
4	26	40,6	29	45,3	7	10,9	1	1,6	1	1,6	64	100
5	32	50	29	45,3	2	3,1	1	1,6	0	0	64	100
6	30	46,9	29	45,3	4	6,3	1	1,6	0	0	64	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden pegawai “Saya dapat menghadapi dan mengantisipasi setiap hambatan yang ada dalam pekerjaan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 60,9%.
- 2) Jawaban responden pegawai “Saya dapat melalui setiap pekerjaan yang sulit tanpa merasa terbebani”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 46,9%.
- 3) Jawaban responden pegawai “Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 50%.
- 4) Jawaban responden pegawai “Saya selalu mampu bersikap tenang dalam menghadapi segala situasi yang terjadi di kantor”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 45,3%.
- 5) Jawaban responden pegawai “Saya berusaha tekun dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 50%.
- 6) Jawaban responden pegawai “Saya memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang saya kerjakan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 46,9%.

#### 4.2.2 Variabel *Locus Of Control* (X2)

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel *Locus Of Control* (X2)**

<b>Alternatif Jawaban</b>												
<b>No</b>	<b>SS</b>		<b>S</b>		<b>KS</b>		<b>TS</b>		<b>STS</b>		<b>Jumlah</b>	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	32	50	29	45,3	3	4,7	0	0	0	0	64	100
2	28	43,8	28	43,8	7	10,9	1	1,6	0	0	64	100
3	27	42,2	30	46,9	6	9,4	1	1,6	0	0	64	100
4	32	50	28	43,8	4	6,3	0	0	0	0	64	100
5	28	43,8	34	53,1	1	1,6	1	1,6	0	0	64	100
6	30	46,9	30	46,9	4	6,3	0	0	0	0	64	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden pegawai “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan usaha saya sendiri”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 50%.
- 2) Jawaban responden pegawai “Jika suatu saat saya menduduki jabatan tertentu, itu semua karena kerja keras saya”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 43,8%.
- 3) Jawaban responden pegawai “Saya percaya bahwa saya memiliki keberuntungan dalam hidup”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 46,9%.
- 4) Jawaban responden pegawai “Kesuksesan yang saya peroleh dipengaruhi dari kesempatan yang saya ambil”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 50%.
- 5) Jawaban responden pegawai “Pekerjaan dapat lebih cepat diselesaikan dengan bantuan yang lebih ahli”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 53,1%.
- 6) Jawaban responden pegawai “Orang yang memiliki kekuasaan di atas saya, dapat mempengaruhi hidup saya”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 46,9%.

#### 4.2.3 Variabel Budaya Organisasi (Z)

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi (Z)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	56,3	27	42,2	1	1,6	0	0	0	0	64	100
2	34	53,1	28	43,8	2	3,1	0	0	0	0	64	100
3	27	42,2	28	43,8	7	10,9	0	0	2	3,1	64	100
4	31	48,4	31	48,4	2	3,1	0	0	0	0	64	100
5	32	50	27	42,2	5	7,8	0	0	0	0	64	100
6	25	39,1	35	54,7	4	6,3	0	0	0	0	64	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden pegawai “Saya selalu bekerja dengan hati-hati untuk meminimalisir resiko”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56,3%.
- 2) Jawaban responden pegawai “Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan secara detail dan teliti”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 53,1%.
- 3) Jawaban responden pegawai “Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 43,8%.
- 4) Jawaban responden pegawai “Jika timbul permasalahan ditempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 48,4%.
- 5) Jawaban responden pegawai “Komunikasi antar pegawai selalu terjalin dengan efektif”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 50%.
- 6) Jawaban responden pegawai “Saya mampu mengedepankan visi dan misi instansi dari pada kepentingan pribadi”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 54,7%.

#### 4.2.4 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4.8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	42,2	26	40,6	9	14,1	2	3,1	0	0	64	100
2	30	46,9	31	48,4	3	4,7	0	0	0	0	64	100
3	26	40,6	29	45,3	7	10,9	1	1,6	1	1,6	64	100
4	32	50	29	45,3	2	3,1	1	1,6	0	0	64	100
5	30	46,9	29	45,3	4	6,3	1	1,6	0	0	64	100
6	32	50	29	45,3	3	4,7	0	0	0	0	64	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden pegawai “Saya dapat bekerja dengan baik dalam individu maupun kelompok”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 42,2%.
- 2) Jawaban responden pegawai “Hasil kuantitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan standart mutu yang telah ditetapkan”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 48,4%.
- 3) Jawaban responden pegawai “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan instansi.”, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 45,3%.
- 4) Jawaban responden pegawai “Saya datang ke kantor dengan tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam kantor”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 50%.
- 5) Jawaban responden pegawai “Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 46,9%.
- 6) Jawaban responden pegawai “Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan”, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 50%.

### **4.3 Analisis Data**

#### **4.3.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Analisis model pengukuran/ *measurement model analysis* menggunakan dua pengujian, antara lain : (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan (2) Validitas diskriminan (*discriminant validity*).

##### **4.3.1.1 *Construct Reliability and Validity***

*Composite reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,6 (Juliandi et al., 2015).

**Tabel 4.9**  
***Composite Reliability***

<b>Variabel</b>	<b><i>Composite Reliability</i></b>	<b>Hasil Uji</b>
X1	0,7015	Reliabel
X2	0,7311	Reliabel
Z	0,7729	Reliabel
Y	0,7049	Reliabel

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

1. Variabel *Self Efficacy* adalah reliabel, karena nilai *composite reliability Self Efficacy* adalah  $0,7015 > 0,6$ .
2. Variabel *Locus Of Control* adalah reliabel, karena nilai *composite reliability Locus Of Control* adalah  $0,7311 > 0,6$ .
3. Variabel Budaya Organisasi adalah reliabel, karena nilai *composite reliability Budaya Organisasi* adalah  $0,7729 > 0,6$ .
4. Variabel Kinerja Pegawai adalah reliabel, karena nilai *composite reliability Kinerja Pegawai* adalah  $0,7049 > 0,6$ .

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *average variant extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus  $> 0,5$  untuk model yang baik. Artinya, variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

**Tabel 4.10**  
*Average Variant Extracted (AVE)*

Variabel	AVE	Hasil Uji
X1	0,7531	Valid
X2	0,7542	Valid
Z	0,7231	Valid
Y	0,7036	Valid

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel X1, X2, Z dan Y memiliki masing-masing nilai  $> 0,5$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Dibandingkan dengan *cronbach alpha*, ukuran ini tidak mengansumsikan atau *equivalence* antar pengukuran dengan asumsi semua indikator diberi bobot sama. Sehingga *cronbach alpha* cenderung *lower bond estimate reliability*, sedangkan *composite reliability* merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi parameter adalah akurat.

#### 4.3.1.2 Discriminant Validity

Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar/tinggi dibandingkan variabel lainnya. berikut ini adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator :

**Tabel 4.11**  
*Cross Loading*

Indikator	Variabel X1	Variabel X2	Variabel Z	Variabel Y
X1.1	0,6172	0,5523	0,4148	0,5171
X1.2	0,4541	0,4116	0,5923	0,7162
X1.3	0,5216	0,5535	0,4817	0,6381
X1.4	0,6832	0,4030	0,6293	0,6166
X1.5	0,6514	0,5106	0,6871	0,5542
X1.6	0,5926	0,4631	0,6228	0,6382
X2.1	0,6121	0,5378	0,5492	0,6356
X2.2	0,7232	0,5341	0,5338	0,5884

X2.3	0,6398	0,5501	0,5114	0,5162
X2.4	0,6218	0,5069	0,6287	0,5673
X2.5	0,6442	0,2052	0,6129	0,6128
X2.6	0,5292	0,2190	0,6362	0,6273
Z.1	0,5713	0,2958	0,6126	0,6448
Z.2	0,6218	0,2472	0,4635	0,6228
Z.3	0,6154	0,1460	0,5218	0,4835
Z.4	0,6282	0,0688	0,5836	0,6112
Z.5	0,6318	0,0754	0,6388	0,6184
Z.6	0,6819	0,2580	0,6529	0,6262
Y.1	0,5461	0,1724	0,5442	0,6538
Y.2	0,6132	0,1877	0,6199	0,6487
Y.3	0,6495	0,4000	0,6734	0,6428
Y.4	0,6813	0,1224	0,6552	0,5339
Y.5	0,7126	0,2152	0,6641	0,5486
Y.6	0,7348	0,0323	0,5923	0,5221

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar/tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

### 4.3.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural bertujuan untuk menganalisis hipotesis penelitian. Minimal ada tiga bagian yang perlu dianalisis dalam model ini, yaitu : (1) Koefisien determinasi (*R-Square*), (2) *F-Square* dan (3) Pengujian hipotesis.

#### 4.3.2.1 *R-Square*

*R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi (eksogen). Ini

berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program *smartPLS* 3.0, diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Nilai R- Square**

Variabel	Nilai R-Square
Y	0,837

Dari data pada tabel 4.12 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 0,837. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel X1 (*Self Efficacy*) dan X2 (*Locus Of Control*) sebesar 83,7% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (kuat), dan 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 4.3.2.2 F-Square

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran *F-Square* disebut juga efek perubahan  $R^2$ . Artinya, perubahan nilai  $R^2$  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* menurut (Juliandi et al., 2015) adalah sebagai berikut : (1) Jika nilai  $F^2 = 0.02 \rightarrow$  Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai  $F^2 = 0.15 \rightarrow$  Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai  $F^2 = 0.35 \rightarrow$  Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

**Tabel 4.13**  
**Nilai F-Square**

Variabel	Nilai F-Square
Y	0,218

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel 4.13 di atas adalah variabel X1, X2 dan Z terhadap Y memiliki nilai  $F^2 = 0,218$ , maka efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.

#### 4.3.2.3 Pengujian Hipotesis

Analisis efek moderasi (*moderated effects*) mengandung dua sub analisis, antara lain : (1) *direct effects*; (2) *total effects*. Berikut ini hasil dari keduanya.

##### 1. *Direct Effect*

*Direct effect* (pengaruh langsung) tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi et al., 2015). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*direct effect*) adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*) :

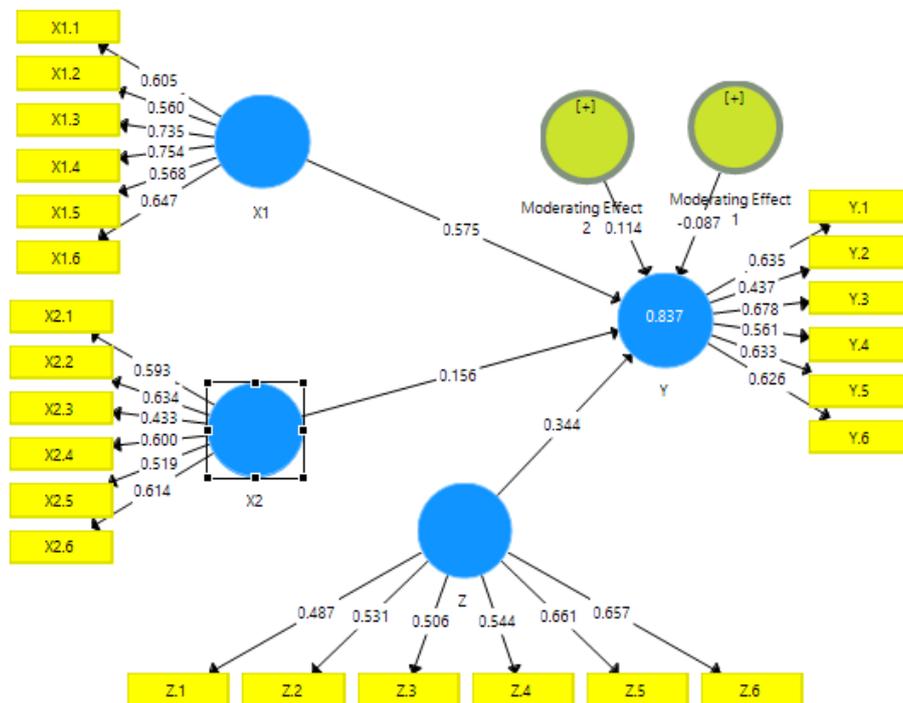
(a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikan (*P-Value*) : (a) Jika nilai *P-Value*  $< 0,05$ , maka signifikan (Juliandi et al., 2015).

**Tabel 4.14**  
***T-Statistics dan P-Values***

<b>Hipotesis</b>	<b>Pengaruh</b>	<b>T-Statistics</b>	<b>P-Values</b>	<b>Hasil</b>
H1	<b>X1 -&gt; Y</b>	1,9791	0,000	Diterima
H2	<b>X2 -&gt; Y</b>	2,7652	0,005	Diterima
H3	<b>X1 -&gt; Z -&gt; Y</b>	2,5589	0,009	Diterima
H4	<b>X2 -&gt; Z -&gt; Y</b>	0,7713	0,105	Ditolak

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa dari empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini hasilnya adalah :

1. Hipotesis 1 memiliki nilai *P-Values* sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan variabel X1 (*Self Efficacy*) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) berpengaruh signifikan.
2. Hipotesis 2 memiliki nilai *P-Values* sebesar  $0,005 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan variabel X2 (*Locus Of Control*) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) berpengaruh signifikan.
3. Hipotesis 3 memiliki nilai *P-Values* sebesar  $0,009 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan variabel Z (Budaya Organisasi) memoderasi pengaruh variabel X1 (*Self Efficacy*) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).
4. Hipotesis 4 memiliki nilai *P-Values* sebesar  $0,105 > 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan variabel Z (Budaya Organisasi) tidak dapat memoderasi pengaruh variabel X2 (*Locus Of Control*) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).



**Gambar 4.1 Inner Model Partial Least Square (PLS)**

## 2. Total Effects

Total *effect* (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi et al., 2015).

**Tabel 4.15**  
**T-Statistics dan P-Values**

Pengaruh	Original Sample	P-Values
X1, X2 ->Y	4,7443	0,0025

Kesimpulan dari nilai total *effect* pada tabel 4.15 adalah Total *effect* untuk hubungan X1, X2 dan Y adalah sebesar 4,7443.

## 4.4 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang

telah dikemukakan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada empat bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

#### **4.4.1 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diketahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai, X1 terhadap Y memiliki nilai koefisien jalur 1,9791 dan P-Value sebesar 0,000 dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sebayang & Sembiring, 2017), (Widiarni et al., 2017), (Hasan & Khaerana, 2020), (Andriyanti et al., 2022) dan (Langi et al., 2022) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya efikasi diri pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dimana dengan kepercayaan diri yang dimiliki pegawai bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya. Pegawai yang percaya diri bahwa dirinya kompeten sehingga pegawai akan lebih mudah dan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Dimana untuk mencapai target yang telah ditentukan Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan pegawai selalu berusaha untuk menghadapi hambatan-hambatan yang dihadapi pegawai dalam melakukan pekerjaan, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden dimana

dalam hal mampu menghadapi hambatan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan mampu menghadapi hambatan-hambatan yang ada dalam melakukan pekerjaan dan pegawai mampu menyelesaikan hambatan tersebut, dengan demikian maka pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan mudah sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Hal ini dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit yang disebabkan adanya pelatihan dan pengarahan yang diberikan kepada pegawai untuk menunjang pegawai. Dalam hal ini pimpinan/pemerintah diharapkan agar lebih giat memberikan pelatihan kepada setiap pegawai untuk menunjang pekerjaan pegawai agar terus meningkatkan kinerjanya.

#### **4.4.2 Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diketahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai,  $X^2$  terhadap  $Y$  memiliki nilai koefisien jalur 2,7652 dan *P-Value* sebesar 0,005 dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh (Jufrizen & Lubis, 2020), (Pulungan & Rivai, 2021), (Dunda et al., 2020), (Mootalu et al., 2019) dan (Wardhana, 2020) menyatakan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya pengendalian diri yang dilakukan para pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan maka

kinerja pegawai akan semakin tinggi, dimana pegawai akan lebih menunjukkan sikap bertanggungjawab serta memiliki inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan sehingga pegawai akan lebih mengedepankan kerja sama antar pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan.

Dimana pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan selalu menerima dan bertanggungjawab atas pekerjaan-pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada setiap pegawai, hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal mampu menyelesaikan pekerjaan dengan usaha sendiri mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang, hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan selalu menerima dan bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada pegawai dan pegawai tersebut dengan senang hati menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tersebut sehingga pekerjaan tersebut akan selesai tepat pada waktunya serta sesuai dengan yang diharapkan pimpinan, dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

#### **4.4.3 Budaya Organisasi memoderasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian secara moderasi diketahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dimoderasi budaya organisasi, Z memoderasi X1 terhadap Y memiliki nilai koefisien jalur 2,5589 dan P-Value sebesar 0,009 dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan.

Hasil interaksi antara efikasi diri dan budaya organisasi juga menunjukkan pengaruh yang positif pada kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa dukungan budaya organisasi memperkuat hubungan antara pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. Budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan dan berpengaruh positif terhadap perilaku pegawai, sehingga menimbulkan kinerja yang baik dan merangsang disiplin kerja dan efikasi diri yang tinggi. Pegawai yang merasakan kepuasan yang tinggi pada *self efficacy* yang dimiliki oleh organisasi akan mempunyai keterlibatan yang tinggi juga dengan pekerjaannya, kemudian pegawai yang mempunyai keterlibatan yang tinggi pada pekerjaannya sering enggan untuk meninggalkan organisasinya. Dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* akan menjadi meningkat ketika pegawai menyadari keadaan kinerjanya menurun sehingga dirinya mampu membuat ketekunan dalam bekerja kembali.

Dengan menciptakan budaya organisasi yang kuat pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan akan memicu pegawai untuk berfikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang meliputi profesionalisme, percaya pada rekan, keteraturan dan integrasi. Sehingga kesesuaian budaya yang terbentuk dalam diri setiap anggota organisasi dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

#### **4.4.4 Budaya Organisasi memoderasi pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian secara moderasi diketahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai dimoderasi budaya organisasi, Z memoderasi X<sup>2</sup> terhadap Y memiliki nilai koefisien jalur 7,7713 dan P-Value sebesar 0,105

dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putri, 2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai.

Jika dikaitkan dengan teori seharusnya dengan adanya budaya organisasi dapat memberikan dampak positif terhadap pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. Budaya organisasi memiliki peran besar dalam suatu perusahaan/instansi dikarenakan jika penerapan nilai-nilai positif dalam suatu perusahaan/instansi dapat diimplementasikan dengan baik oleh individu dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan, maka akan menjadi nilai tambah bagi instansi atau organisasi tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin besar keberhasilan atas penerapan nilai-nilai sebagai budaya dalam suatu organisasi, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui tekanan dari luar dirinya yang disebut *locus of control* eksternal.

Namun, berdasarkan hasil yang telah dipaparkan bahwa dalam penelitian ini budaya organisasi tidak memiliki dampak apapun pada pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Medan.
2. *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Medan.
3. Budaya Organisasi memoderasi pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Medan.
4. Budaya Organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Medan.

#### **5.2 Saran**

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan serta kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan/Instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dengan didukung pemberian pelatihan untuk mengembangkan keprofesionalan pegawai, memberikan kesempatan untuk berkembang seluas-luasnya, dan memberikan reward guna mengapresiasi dan menstimulus prestasi pegawai.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai, sehingga dapat memberikan

gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel penelitian ini.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut :

1. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai maka diharapkan penelitian yang selanjutnya dapat menambah variabel yang benar-benar dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Penelitian ini hanya dilakukan dengan metode survei melalui kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam responnya
3. Sampel yang digunakan hanya terbatas pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah di Kota Medan. Keterbatasan ini kemungkinan tidak dapat digunakan sebagai dasar generalisasi untuk pegawai instansi lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwislo, A. (2010). *Psikolog Kepribadian*. UMM Press.
- Andriyanti, A., Mariska, P. K., & Ernanda, D. S. R. (2022). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(1), 163–173.
- April, K. A., Dharani, B., & Peters, K. (2012). Impact of Locus of Control Expectancy on Level of Well-Being. *Review of European Studies*, 4(2), 124–137.
- Ardiana, L. R., Hariyadi, S., & Nuzulia, S. (2013). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Daerah Pati. *Journal of Social and Industrial Psychology, Universitas Negeri Semarang*, 2(1), 1–9.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mall Bali). *E – Jurnal Riset Manajemen*, 8(1), 6990–7013.
- Azwar, S. (2015). *Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (2010). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. W.H Freeman & Company.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Dunda, N., Kamase, J., Asis, N., & Nur, M. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Kepuasan Karyawan Outsourcing Pada PT. Sederhana Karya Jaya. *Jurnal Sosio Sains*, 6(1), 11–26.
- Elena, M., Kramer, C. A. R., & Rangel, A. C. (2015). Empirical Evidence on Locus of Control among Owner and Manager and Its Relation to Success Firms. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS)*, 6(3), 177–184.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) (Edisi 2)*. Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Ar-Ruzz Media.
- Hajar, S. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada

Karyawan RS Condong Catur. In *Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*.

- Hamedoglu, M. A., Kantor, J., & Gulay, E. (2012). The Effect of Locus of Control and Culture on Leader Preferences. *International Online Journal of Education Sciences*, 4(2), 319–324.
- Hartono, J. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Model Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis*. Upp Stim Ykpn.
- Hasan, D. U., & Khaerana, K. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(2), 145–155.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)* (Edisi 5). PT. Bumi Aksara.
- Iis, E. Y., & Yunus, M. (2016). Job Satisfaction as an Intervening Variable of Self-Efficacy and Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(7), 284–298.
- Indrajaya, M. H., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Budaya Kaizen terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderating (Study in PT. Djarum Unit Skt Kradenan Kudus). *Journal of Management*, 2(2), 11–20.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Juliandi, A., Irfan, I. ., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Kasmalla, P., & Rahmat, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Penelitian*, 1(1), 44–53.
- Langi, C. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh Self Esteem , Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada PT . Timurjaya Dayatama ( Wings ) Kantor Cabang Sonder the Influence of Self Esteem , Self Efficacy and Work Envir. *Jurnal EMBA*, 10(1), 450–460.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(2), 77–97.
- Lunenburg, F. C. (2011). Organizational Culture-Performance Relationships: Views of Excellence and Theory Z. *National Forum of Educational*

*Administration and Supervision Journal*, 29(4), 1–10.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (R. Rafika (ed.); Edisi 8). PT Refika Aditama.
- Moeljono, D. (2011). *Culture! Budaya Organisasi dan Tantangan*. PT Elex Media Komputindo.
- Mootalu, J., Adolfina, A., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Locus Of Control dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 381–390.
- 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.
- Nkereuwem, E., & Alfred, E. (2016). Organizational culture and its impact on employee performance and job satisfaction: A Case Study of Niger Delta University, Amassoma. *Higher Education of Social Science*, 11(5), 36–45.
- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Locus of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1), 54–65.
- Putri, D. (2020). Pengaruh Pengaruh Konflik Peran, Beban Kerja dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Auditor Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi. In *Repository.Uinjkt.Ac.Id*. Universtas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Management* (Edisi 1). Pearson.
- Rotter, J. B. (2009). Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 1(8), 1–18.
- 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.
- Schultz, D. P. (2013). *Sejarah Psikologi Modern*. Penerbit Nusa Media.
- Sebayang, S., & Sembiring, F. (2017). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Pt. Finnet Indonesia. *E-Proceeding of Management*, 4(1), 91–99.
- Suciati, R. (2014). *PBL - Self-efficacy*.

- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (T. Erang (ed.); Edisi 1). ANDI (Anggota IKAPI).
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Depbhuilish.
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Wahyuni, E. S., Taufik, T., & Ratnawati, V. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 189–206.
- Wardhana, P. P. (2020). Peran Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Ilham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 82–97.
- Wibowo, W. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi 3). PT Raja Grafindo Persada.
- Widiarni, N. K. L. S., Martini, L. K. B., & Verawati, Y. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Agung Alami Wings Surya Klungkung. *JUIMA : Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 69–74.
- Widyaninggar, A. A. (2014). Pengaruh Efikasi Diri dan Lokus Kendali (Locus of Control) Terhadap Prestasi Belajar Matematika. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 4(2), 88–89.

Lampiran 1. Kuesioner

**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Pegawai

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan

Di Tempat

Bersama dengan ini, saya Sakinah Fitriani mahasiswi dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program S1 dengan judul “**Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan**”.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Untuk itu saya mengharapkan Bapak/Ibu mengisi kuisisioner ini dengan sebenar-benarnya. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

**A. Identitas Responden**

Nama Responden : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan

Tingkat Pendidikan :  SMA/SMK  D3  
 S1  S2

Usia :  <30 Tahun  31-39 Tahun  
 40-50 Tahun  >50 Tahun

**B. Petunjuk Pengisian**

1. Bapak/Ibu diharapkan menjawab pertanyaan ini dengan jujur dan benar.

2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut :

- a. SS : Sangat Setuju : dengan skor 5  
 b. S : Setuju : dengan skor 4  
 c. KS : Kurang Setuju : dengan skor 3  
 d. TS : Tidak Setuju : dengan skor 2  
 e. STS : Sangat Tidak Setuju : dengan skor 1

### KINERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat bekerja dengan baik dalam individu maupun kelompok.					
2	Hasil kuantitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan standart mutu yang telah ditetapkan.					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan instansi.					
4	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam kantor.					
5	Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif dan efisien.					
6	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					

**SELF EFFICACY (X1)**

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menghadapi dan mengantisipasi setiap hambatan yang ada dalam pekerjaan.					
2	Saya dapat melalui setiap pekerjaan yang sulit tanpa merasa terbebani.					
3	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target.					
4	Saya selalu mampu bersikap tenang dalam menghadapi segala situasi yang terjadi di kantor.					
5	Saya berusaha tekun dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.					
6	Saya memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang saya kerjakan.					

**LOCUS OF CONTROL (X2)**

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan usaha saya sendiri.					
2	Jika suatu saat saya menduduki jabatan tertentu, itu semua karena kerja keras saya.					
3	Saya percaya bahwa saya memiliki keberuntungan dalam hidup.					
4	Kesuksesan yang saya peroleh dipengaruhi dari kesempatan yang saya ambil.					
5	Pekerjaan dapat lebih cepat diselesaikan dengan bantuan yang lebih ahli.					

6	Orang yang memiliki kekuasaan di atas saya, dapat mempengaruhi hidup saya.					
---	----------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

### BUDAYA ORGANISASI (Z)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu bekerja dengan hati-hati untuk meminimalisir resiko.					
2	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan secara detail dan teliti.					
3	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.					
4	Jika timbul permasalahan ditempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama.					
5	Komunikasi antar pegawai selalu terjalin dengan efektif.					
6	Saya mampu mengedepankan visi dan misi instansi dari pada kepentingan pribadi.					

## Lampiran 2. Data Variabel Penelitian

No	<i>Self Efficacy (X1)</i>					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
1	5	5	5	5	4	4
2	4	4	4	4	4	4
3	5	5	4	5	4	5
4	5	4	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4
6	4	4	5	5	4	4
7	5	4	4	3	5	4
8	5	5	5	4	5	4
9	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5
11	4	5	4	5	5	4
12	4	3	3	1	4	2
13	4	3	3	2	3	4
14	5	4	4	3	5	4
15	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	4	5
17	5	5	2	3	2	5
18	5	5	3	4	5	5
19	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4
22	5	4	4	4	4	5
23	5	4	5	5	4	5
24	3	3	2	3	4	5
25	5	5	4	4	5	4
26	3	3	3	4	4	3
27	4	5	4	5	5	4
28	4	5	5	5	5	4
29	5	5	5	5	5	4
30	4	4	5	4	5	4
31	4	5	5	4	4	5
32	5	5	4	4	4	4
33	4	5	4	5	5	4
34	4	5	5	4	4	5
35	5	4	4	5	4	4
36	5	5	5	5	5	5
37	4	4	3	4	4	3
38	4	5	5	4	4	5
39	4	5	4	4	5	5

40	4	5	5	4	5	4
41	3	3	4	3	5	5
42	5	4	4	4	4	5
43	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	4	5	4
45	4	5	4	4	3	4
46	4	5	5	4	5	5
47	5	4	5	4	4	4
48	5	5	4	4	4	5
49	5	3	5	5	5	4
50	5	4	5	5	5	5
51	5	4	5	5	5	5
52	5	4	5	4	4	5
53	5	4	4	3	4	3
54	5	5	4	5	5	5
55	5	4	5	5	5	4
56	5	3	5	5	5	5
57	5	4	5	4	4	5
58	5	5	4	5	4	5
59	4	4	5	4	4	5
60	5	4	5	3	5	4
61	5	5	4	4	5	3
62	5	4	5	5	5	5
63	5	4	5	4	5	4
64	5	4	4	5	4	4

No	<i>Locus Of Control (X2)</i>					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1	5	4	4	4	4	5
2	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	4
4	5	5	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4
7	4	5	5	5	5	5
8	5	5	4	4	4	5
9	5	4	5	4	4	4
10	5	4	5	4	4	4
11	5	5	4	4	4	5
12	4	2	3	3	2	3
13	3	4	5	5	4	4
14	4	5	5	5	5	5

15	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	4
17	4	5	2	3	4	5
18	5	3	3	4	4	5
19	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4
22	5	4	4	5	5	4
23	4	4	5	5	4	5
24	4	4	5	5	5	4
25	5	3	5	4	4	5
26	4	4	4	3	4	4
27	5	4	5	4	5	4
28	5	4	4	5	4	4
29	5	4	5	4	5	5
30	5	4	5	5	5	5
31	4	3	5	5	4	4
32	4	5	4	4	5	3
33	3	5	4	5	5	5
34	5	3	3	4	3	4
35	4	4	3	5	5	4
36	5	4	4	5	5	5
37	4	3	4	4	5	4
38	4	5	5	5	4	4
39	4	4	3	5	5	5
40	5	4	5	4	5	5
41	5	4	5	5	4	4
42	5	3	4	4	4	4
43	4	3	4	3	4	3
44	5	5	5	5	4	5
45	3	4	4	5	4	5
46	4	5	5	4	4	5
47	4	5	4	5	5	5
48	5	5	5	5	4	3
49	5	5	4	5	5	5
50	5	4	5	4	4	5
51	4	5	5	5	5	5
52	4	5	4	5	5	4
53	5	5	4	4	4	5
54	4	5	5	4	4	5
55	5	5	4	5	4	5
56	5	5	5	5	4	5
57	5	5	4	5	5	4

58	5	5	4	5	5	4
59	4	4	5	4	4	4
60	4	5	5	5	5	4
61	5	5	5	4	5	4
62	5	5	4	5	5	5
63	5	5	4	5	5	4
64	4	4	4	4	5	4

No	Budaya Organisasi (Z)					
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
1	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4
3	3	4	5	4	4	4
4	5	5	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	3	4
7	4	5	3	4	4	4
8	5	4	4	5	5	5
9	4	4	5	5	4	4
10	4	4	5	5	4	4
11	4	5	4	5	4	5
12	5	4	1	3	5	4
13	4	3	4	5	3	3
14	4	5	3	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5
16	4	4	3	4	4	4
17	5	4	1	4	4	4
18	5	5	4	5	4	4
19	4	4	4	4	3	5
20	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	3	5
22	4	5	5	5	4	5
23	5	5	4	5	5	5
24	5	5	4	5	4	4
25	5	4	4	5	5	5
26	5	5	5	5	4	4
27	4	5	4	5	4	5
28	5	4	5	4	5	5
29	5	5	4	5	5	4
30	5	4	5	4	5	5
31	5	5	4	4	5	4
32	4	3	4	4	4	3

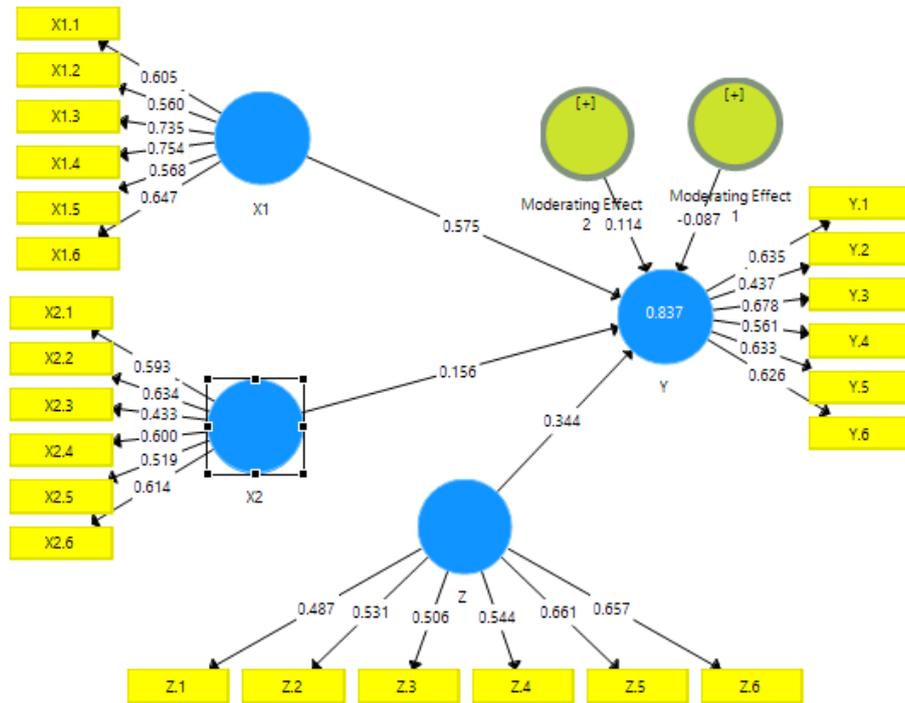
33	5	5	3	4	4	4
34	5	5	3	4	3	3
35	5	4	5	3	4	4
36	5	5	4	5	4	4
37	5	5	4	5	5	5
38	5	5	5	4	5	4
39	5	5	3	4	5	5
40	5	5	4	4	5	5
41	5	5	4	5	5	5
42	4	4	5	5	5	5
43	4	4	5	5	5	5
44	5	4	4	4	5	4
45	4	5	5	5	4	4
46	5	5	3	5	5	4
47	4	5	5	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4
49	5	4	4	5	5	4
50	4	4	5	4	5	4
51	5	5	5	5	5	4
52	5	5	4	4	5	5
53	4	5	5	5	4	4
54	5	5	4	4	5	4
55	4	5	5	4	5	4
56	4	4	5	4	5	5
57	5	4	5	4	5	4
58	5	4	5	4	5	5
59	5	4	4	4	4	5
60	5	4	5	5	5	4
61	4	5	5	5	5	4
62	5	5	5	5	4	5
63	4	5	4	5	4	5
64	4	4	5	4	5	3

No	Kinerja Pegawai (Y)					
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
1	5	5	5	4	4	5
2	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	5	4
4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4
6	3	4	5	4	4	4
7	3	4	3	5	4	4

8	5	5	4	5	4	5
9	4	4	5	5	5	5
10	4	4	5	5	5	5
11	4	4	5	5	4	5
12	2	3	1	4	2	4
13	2	5	2	3	4	3
14	3	4	3	5	4	4
15	5	5	5	5	5	5
16	4	4	5	4	5	4
17	5	4	3	2	5	4
18	5	5	4	5	5	5
19	3	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5
21	3	4	4	4	4	4
22	5	4	4	4	5	5
23	4	5	5	4	5	4
24	4	3	3	4	5	4
25	4	5	4	5	4	5
26	5	5	4	4	3	4
27	4	4	5	5	4	5
28	4	5	5	5	4	5
29	4	4	5	5	4	5
30	5	4	4	5	4	5
31	5	4	4	4	5	4
32	5	4	4	4	4	4
33	3	4	5	5	4	3
34	4	5	4	4	5	5
35	3	4	5	4	4	4
36	4	5	5	5	5	5
37	4	5	4	4	3	4
38	5	5	4	4	5	4
39	5	4	4	5	5	4
40	4	5	4	5	4	5
41	5	5	3	5	5	5
42	5	5	4	4	5	5
43	5	5	4	4	4	4
44	3	4	4	5	4	5
45	5	5	4	3	4	3
46	4	4	4	5	5	4
47	5	5	4	4	4	4
48	4	4	4	4	5	5
49	4	5	5	5	4	5
50	3	3	5	5	5	5

51	5	5	5	5	5	4
52	5	4	4	4	5	4
53	5	5	3	4	3	5
54	5	4	5	5	5	4
55	5	5	5	5	4	5
56	4	4	5	5	5	5
57	5	4	4	4	5	5
58	5	5	5	4	5	5
59	5	4	4	4	5	4
60	4	5	3	5	4	4
61	4	5	4	5	3	5
62	4	5	5	5	5	5
63	4	5	4	5	4	5
64	4	4	5	4	4	4

Lampiran 3. Hasil *Output* PLS



**X1.1**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 3.00	3	4.7	4.7	4.7
4.00	22	34.4	34.4	39.1
5.00	39	60.9	60.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X1.2**

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 3.00	7	10.9	10.9	10.9
4.00	27	42.2	42.2	53.1
5.00	30	46.9	46.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**X1.3**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	2.00	2	3.1	3.1	3.1
	3.00	5	7.8	7.8	10.9
	4.00	25	39.1	39.1	50.0
	5.00	32	50.0	50.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**X1.4**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	1	1.6	1.6	3.1
	3.00	7	10.9	10.9	14.1
	4.00	29	45.3	45.3	59.4
	5.00	26	40.6	40.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**X1.5**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	2	3.1	3.1	4.7
	4.00	29	45.3	45.3	50.0
	5.00	32	50.0	50.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**X1.6**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	4	6.3	6.3	7.8
	4.00	29	45.3	45.3	53.1
	5.00	30	46.9	46.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**X2.1**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3.00	3	4.7	4.7	4.7
	4.00	29	45.3	45.3	50.0
	5.00	32	50.0	50.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**X2.2**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	7	10.9	10.9	12.5
	4.00	28	43.8	43.8	56.3
	5.00	28	43.8	43.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**X2.3**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	6	9.4	9.4	10.9
	4.00	30	46.9	46.9	57.8
	5.00	27	42.2	42.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**X2.4**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3.00	4	6.3	6.3	6.3
	4.00	28	43.8	43.8	50.0
	5.00	32	50.0	50.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**X2.5**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	1	1.6	1.6	3.1
	4.00	34	53.1	53.1	56.3
	5.00	28	43.8	43.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**X2.6**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3.00	4	6.3	6.3	6.3
	4.00	30	46.9	46.9	53.1
	5.00	30	46.9	46.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Z.1**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3.00	1	1.6	1.6	1.6
	4.00	27	42.2	42.2	43.8
	5.00	36	56.3	56.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Z.2**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3.00	2	3.1	3.1	3.1
	4.00	28	43.8	43.8	46.9
	5.00	34	53.1	53.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Z.3**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	1.00	2	3.1	3.1	3.1
	3.00	7	10.9	10.9	14.1

	4.00	28	43.8	43.8	57.8
	5.00	27	42.2	42.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Z.4**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3.00	2	3.1	3.1	3.1
	4.00	31	48.4	48.4	51.6
	5.00	31	48.4	48.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Z.5**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3.00	5	7.8	7.8	7.8
	4.00	27	42.2	42.2	50.0
	5.00	32	50.0	50.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Z.6**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3.00	4	6.3	6.3	6.3
	4.00	35	54.7	54.7	60.9
	5.00	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Y.1**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	2.00	2	3.1	3.1	3.1
	3.00	9	14.1	14.1	17.2
	4.00	26	40.6	40.6	57.8
	5.00	27	42.2	42.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Y.2**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3.00	3	4.7	4.7	4.7
	4.00	31	48.4	48.4	53.1
	5.00	30	46.9	46.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Y.3**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	1	1.6	1.6	3.1
	3.00	7	10.9	10.9	14.1
	4.00	29	45.3	45.3	59.4
	5.00	26	40.6	40.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Y.4**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	2	3.1	3.1	4.7
	4.00	29	45.3	45.3	50.0
	5.00	32	50.0	50.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Y.5**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	4	6.3	6.3	7.8
	4.00	29	45.3	45.3	53.1
	5.00	30	46.9	46.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Y.6**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	3.00	3	4.7	4.7	4.7
	4.00	29	45.3	45.3	50.0
	5.00	32	50.0	50.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	



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

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

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 1896/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/8/12/2021

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

Medan, 8/12/2021

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Sakinah Fitriani  
NPM : 1805160366  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : 1. Ketidakesesuaian pemberian kompensasi manajemen  
2. Lemahnya sistem pengawasan dari pihak manajemen  
3. Keterlambatan karyawan tidak mendapat perhatian khusus dari atasan  
4. Disiplin menjadi pusat perhatian dimana pengaruh disiplin berdampak pada kinerja karyawan  
5. Rendahnya motivasi kerja karyawan yang disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang kondusif

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan  
2. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
3. Pengaruh Adanya Budaya Jam Karet Bagi Karyawan Terhadap Semangat Kerja Dan Peningkatan Prestasi Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pdam Tirtanadi Cabang Amplas

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

Hormat Saya  
Pemohon

(Sakinah Fitriani)



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

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

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 1896/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/8/12/2021

Nama Mahasiswa : Sakinah Fitriani  
NPM : 1805160366  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 8/12/2021  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Yudi Siswadi, SE., MM *in* 8/12/2021

Judul Disetujui\*\*)

*Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja  
Pegawai Melalui Budaya Organisasi Pada  
Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan*

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, 19 Januari 2022

Dosen Pembimbing

  
(Yudi Siswadi, SE., MM.)

Keterangan:

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Intisiah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



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

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 429 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022 Medan, 28 Rajab 1443 H  
Lampiran : 01 Maret 2022 M  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
Balitbang Kota Medan  
Jln. Kapten Maulana Lubis No. 2 Medan  
Di tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : **Sakinah Fitriani**  
NPM : **1805160366**  
Jurusan : **Manajemen**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Judul : **Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Budaya Organisasi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan**

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**

**Tembusan :**

1. Peringgal



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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
 PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 429 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2022**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

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

**Program Studi : Manajemen**  
**Pada Tanggal : 01 Maret 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama : Sakinah Fitriani**  
**N P M : 1805160366**  
**Semester : VIII (Delapan)**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Budaya  
 Organisasi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan**

**Dosen Pembimbing : Yudi Siswadi, SE.,MM.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 01 Maret 2023**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
 Pada Tanggal : 28 Rajab 1443 H  
 01 Maret 2022 M



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**

Tembusan :  
 1. Pertiinggal



**PEMERINTAH KOTA MEDAN**  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN**  
**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Telp. 061-4512412 Fax. 061-4553780  
 E-mail : bkd@pemukomedan.go.id, Website : bkd.pemukomedan.go.id  
 Medan - 20112

Medan, 04 Maret 2022

Nomor : 800/BKD/NS/729  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Hal : Pemberitahuan

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

Berdasarkan Surat Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan Nomor 070/418/Balitbang/2022 tanggal 4 Maret 2022, perihal Surat Rekomendasi Riset, dengan ini kami beritahukan bahwa mahasiswa/i tersebut di bawah ini:

Nama : Sakinah Fitriani  
 NPM : 1805160366  
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Benar melaksanakan Riset di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan selama 3 (tiga) Bulan.  
 Demikian disampaikan untuk dimaklumi.

**a.n. Kepala Badan Kepegawaian Daerah  
 Dan Pengembangan Sumber Daya  
 Manusia Kota Medan  
 Sekretaris,**





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

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 735/II.3-AU/UMSU-05/F/2022  
Lamp. : -  
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 25 Sya'ban 1443 H  
28 Maret 2022 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Medan  
Jl. Kapt. Maulana Lubis No. 2 Medan  
Di-  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Sakinah Fitriani**  
N P M : **1805160366**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

**Tembusan :**

1. Pertinggal





PEMERINTAH KOTA MEDAN  
**BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**  
Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Telp. 061-4512412 Fax 061-4553780  
E-mail: [bkd@pemkomedan.go.id](mailto:bkd@pemkomedan.go.id), Website: [bkd.pemkomedan.go.id](http://bkd.pemkomedan.go.id)  
Medan - 20112

Nomor : 071/BKD/6976  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Pemberitahuan

Medan, 05 Juli 2022  
Kepada Yth :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di -

Medan

Berdasarkan Surat Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan Nomor 070/1261/Balitbang/2022 tanggal 5 Juli 2022, perihal Surat Keterangan Selesai Riset, dengan ini kami beritahukan bahwa mahasiswa/i tersebut di bawah ini:

Nama : Sakinah Fitriani  
NPM : 1805160366  
Judul penelitian : Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Telah selesai melaksanakan Riset di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.  
Demikian surat pemberitahuan ini disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Ditandatangani secara elektronik oleh :  
a.n KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN  
DAERAH DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA  
KOTA MEDAN  
Sekretaris,

**ADRIAN SALEH, S.E.**  
Pembina(I/V/a)  
NIP 198108092005021002

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Sakinah Fitriani  
Npm : 1805160366  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 16 November 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Jl. Cenderawasih II No.314 Perumnas Mandala  
No Telp : 0821-6694-9468 / 0896-1403-7780  
Email : [sakinahfitriani932@gmail.com](mailto:sakinahfitriani932@gmail.com)

### NAMA ORANG TUA

Nama Ayah : Azwar N. Sibarani  
Nama Ibu : Aisyah  
Alamat : Jl. Cenderawasih II No. 314 Perumnas Mandala

### PENDIDIKAN FORMAL

1. SD Negeri 060912 Medan, Lulus Pada Tahun 2012
2. SMP Negeri 13 Medan, Lulus Pada Tahun 2015
3. SMA Negeri 6 Medan, Lulus Pada Tahun 2018
4. 2018-2022 Tercatat Sebagai Mahasiswi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

MEDAN, JULI 2022



SAKINAH FITRIANI