

Pengaruh *Locus of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi

Faisal Turuy*, Abdullah W. Jabid, Ikrima M Mustafa

Universitas Khairun, Ternate

*Email: mrfaisallturuy@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengaruh *locus of control*, *self efficacy* terhadap kinerja pegawai; pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai dimoderasi budaya organisasi; dan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dimoderasi budaya organisasi. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Ternate. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu sebanyak 89 pegawai. Analisis data menggunakan analisis model *sturctural equation modelling – partial least square* dengan *software smartpls 3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control*, *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; Budaya organisasi memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai; dan Budaya organisasi tidak memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Ternate.

Kata kunci: *Locus of Control*, *Self Efficacy*, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Instansi adalah merupakan bentuk dari sebuah organisasi dan memiliki sebuah tujuan tertentu yang harus dicapai. Visi dari sebuah perusahaan tentunya akan berdampak bagi kemajuan organisasi dan lingkungan sekitar. Sebuah organisasi didirikan dengan visi serta misi untuk dicapai oleh organisasi berdasarkan kesepakatan bersama. Dalam mewujudkan visi dan misi yang sudah sepakati tentunya ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, salah satunya yaitu sumber daya manusianya yang terdapat dalam organisasi.

Peranan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi sangat menentukan tercapai atau tidaknya visi yang sudah ditetapkan organisasi. Sumber daya manusia adalah fungsi penting dalam sebuah organisasi yang menjalankan sebuah kegiatan Perencanaan hingga pengontrolan serta evaluasi dalam sebuah instansi pemerintahan. Tercapai atau tidak sebuah visi dari organisasi bergantung pada kompetensi dan kemampuan seorang pegawai. Kemampuan seorang pegawai bisa dari kinerjanya dalam menyelesaikan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh organisasi tempat dia bekerja. Kinerja merupakan suatu aspek penting dalam upaya mencapai tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal bisa dilihat dari hasil prestasi kerja dari pegawai baik secara individu maupun tim, begitu juga sebaliknya, apabila mengalami kegagalan atau ketidakmaksimalan instansi mencapai tujuannya itu karena prestasi kerja dari para pegawai yang masih kurang atau belum optimal.

Kinerja adalah prestasi kerja atau output dari seorang pegawai maupun tim secara kuantitas maupun kualitas yang di capai pada periode masa kerjanya berdasarkan tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Mangkunegara, 2016). Kinerja pegawai perlu untuk diidentifikasi agar mengetahui pegawai tersebut sudah bekerja sesuai dengan tugas yang telah diberikan atau tidak sesuai sehingga dapat mengetahui apakah pegawai tersebut berdampak negatif atau positif bagi organisasi. Kinerja bisa dijadikan tolak ukur dari keberhasilan atas sebuah jabatan baik individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugas–tugasnya.

Shaleh (2018) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan, tidak hanya sebagai hasil kinerja juga memiliki hubungan dengan kemandirian, kekonsistenan dengan nilai organisasi, pemahaman akan permasalahan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai meliputi kualitas, kuantitas serta output dan juga kendala yang terjadi selama bekerja. Menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang sesuai dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang sudah ditentukan. Suatu pekerjaan tentunya mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan agar mencapai tujuan dari organisasi atau sering disebut dengan standar pekerjaan. Sementara itu Bernardin dan Russel (1998) berpendapat pada dasarnya prestasi Kerja atau kinerja merupakan catatan tentang sebuah hasil yang telah diperoleh dari fungsi–fungsi pekerjaan tertentu. Mathis (2014) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau bahkan tidak dilakukan oleh pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai maupun sebuah kelompok dalam sebuah organisasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja bisa dimaksimalkan dengan cara penetapan deskripsi kerja yang jelas struktus yang jelas bagi setiap pegawai, sehingga tidak terjadi kebingungan terhadap fungsi dan tanggung jawab dari seorang pegawai. *Locus of control* adalah sifat kepribadian yang menjelaskan persepsi dari mana individu menentukan penyebab peristiwa-peristiwa dalam hidup (Malik, 2015). Dewi (2014) menyatakan *locus of control* adalah sifat kepribadian seseorang dalam menginterpretasikan kesuksesan dan kegagalan yang dialami berasal dari faktor internal diri atau faktor eksternal.

Locus of control diartikan sebagai keyakinan seseorang tentang bagaimana dan dimana peristiwa dirasakan menyenangkan atau tidak menyenangkan, menjadi dasar untuk bertindak Elena (2015) *Locus of control* merupakan cara pandang seseorang dalam menanggapi suatu kejadian yang datang dalam kehidupannya. Menurut Widyaningrat (2014) *locus of control* menunjukkan seberapa besar keyakinan seseorang mengenai hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan hasil yang diterima. *Locus of control* berkaitan dengan sikap kerja seseorang dan citra diri yang dimilikinya

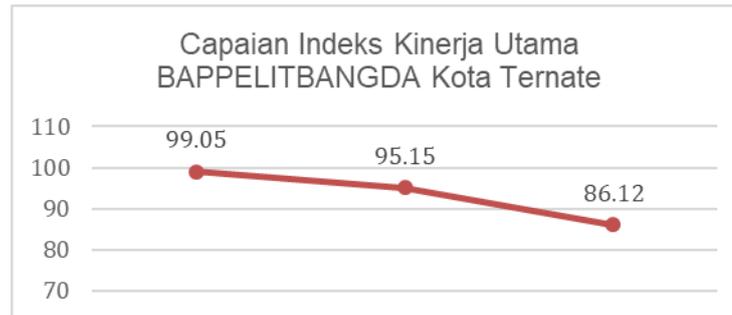
Locus of control dapat mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja seseorang dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk karir, kesehatan, dan hubungan personal. Individu dengan internal *locus of control* sering kali lebih percaya diri, berani mengambil risiko, dan lebih aktif dalam mencari solusi untuk tantangan. Mereka cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan dan merasa memiliki kendali atas nasib mereka sendiri. Di sisi lain, individu dengan external *locus of control* cenderung merasa kurang mampu mengendalikan kehidupan mereka. Mereka mungkin lebih cenderung mengandalkan faktor eksternal atau keberuntungan dalam mencapai tujuan, dan bisa merasa putus asa atau tidak berdaya ketika menghadapi hambatan atau kegagalan.

Self efficacy adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan keyakinan seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk melakukan kegiatan atau perilaku tertentu (Hajar, 2019). Menurut Indrajaya (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. *Self efficacy* mengacu pada keyakinan-keyakinan seseorang tentang kemampuan-kemampuan dirinya untuk belajar atau melakukan tindakan-tindakan pada level tertentu. Menurut Saputra (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 pegawai yang berada dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu agar perusahaan dapat berjalan dengan baik maka perlu adanya pegawai yang mempunyai kemampuan atau keyakinan *self efficacy* terhadap dirinya sendiri dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan dalam mengatasi segala situasi yang muncul dihidupnya.

Dalam sebuah instansi pemerintahan maupun organisasi lainnya, Kinerja seorang pegawai merupakan suatu hal yang sangat amat penting bagi sebuah instansi pemerintah, karena dalam mendapatkan kinerja yang maksimal memerlukan kemampuan seorang pegawai yang kompeten dalam bidangnya dan juga usaha semaksimal mungkin dari seorang pegawai untuk mendukung instansinya, dengan kondisi tersebutlah pegawai dapat memberikan kontribusi terbaiknya untuk instansi.



Gambar 1 Capaian Indeks Kinerja Utama BAPPELITBANGDA Kota Ternate
Sumber: Laporan Kerja Instansi Pemerintah BAPPELITBANGDA Kota Ternate 2021 – 2023

Berdasarkan Gambar 1 indeks kinerja utama dari BAPPELITBANGDA Kota Ternate dari tahun 2021 hingga dengan 2023 mengalami penurunan yang lumayan spesifik. Penilaian Indeks Kinerja Utama BAPPELITBANGDA Kota Ternate diukur oleh dua indikator yaitu persentase implementasi hasil kerjasama kelitbangtan dalam perumusan kebijakan pembangunan daerah dan juga persentase terpenuhinya aspek akuntabilitas kinerja dalam perencanaan pembangunan daerah, tentunya terdapat beberapa hal yang bisa membuat indeks kinerja utama (IKU) dari BAPPELITBANGDA belum bisa sesuai dengan beberapa sasaran yang sudah ditetapkan.

Budaya organisasi adalah landasan bagi pegawai yang bekerja dalam sebuah instansi agar selalu mengikuti budaya – budaya yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Budaya organisasi membuat para pegawai agar lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka serta membuat persatuan bagi sesama pegawai. Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, kekayaan, perilaku, kebiasaan dan sikap yang membantu seorang anggota organisasi dalam memahami prinsip –prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut dalam melakukan sesuatu, dan apa yang dianggap penting (Griffin, 2002).

Budaya organisasi adalah sistem ataupun nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dan berinteraksi dengan orang-orang yang adalah dalam organisasi dan sistem untuk menghasilkan norma norma tentang perilaku Wilson (2012). Sementara itu menurut Mangkunegara (2016) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai - nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi dan dijadikan pedoman tingkah laku bagi setiap anggota organisasi untuk mengatasi masalah dalam organisasi.

Budaya dari sebuah organisasi merupakan sebuah sistem dari nilai-nilai, Asumsi, Keyakinan serta norma-norma yang telah terbentuk oleh pendiri perusahaan agar selalu ditaati oleh pegawai yang berada dalam organisasi tersebut, juga bertindak sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah dalam organisasi (Sutrisno, 2013)

Arianty (2014) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah sebuah persepsi yang dipercaya oleh semua anggota dalam organisasi. Luthans (2006) mengemukakan bahwasanya budaya organisasi adalah serangkaian nilai-nilai dan norma yang dipercaya mampu mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap pegawai akan berperilaku sesuai dengan budaya yang telah dibangun sejak awal berdirinya organisasi, Namun dalam penerapannya tentunya pasti ada orang yang belum sanggup menyesuaikan diri mereka dengan budaya organisasi yang sudah terbangun sejak awal, Dampaknya Pegawai tersebut bisa mengalami stres atau tidak disiplin dan maksimal dalam menjalankan tugas. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2017) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, tentunya penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian oleh Ferdian & Devita (2020) yang memiliki hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja Budaya organisasi memang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, namun terdapat hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, Yaitu locus of control yaitu perusahaan juga harus membuat pegawai betah dan bertahan, merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya hingga bisa memberikan Locus of Control. Setiap pegawai memiliki persepsi dan juga kepercayaan yang berbeda-beda terhadap sesuatu yang bisa mempengaruhi hidupnya, keyakinan tersebut sering disebut dengan Locus of Control. Locus of control adalah “allgemeiner Glaube, dass eine Person ihr eigenes Schicksal kontrollieren kann oder nicht“ atau yang berarti keyakinan umum bahwa seseorang dapat atau tidak dapat mengendalikan takdirnya sendiri.

Robbins (2012) mengemukakan bahwasanya locus of control adalah sebuah kepercayaan seseorang bahwa orang lain adalah penentu nasib mereka, sedangkan Ghufron (2010) berpendapat

bahwa locus of control adalah dimensi kepriadian yang menggambarkan individu banyak dipengaruhi ekspektasi mengenai dirinya.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Wahyuni (2017) menemukan pengaruh locus of control terhadap kinerja pegawai, penelitian DI. Wuryaningsih dan Kuswanti (2013), Gurendrawati (2014), Appiah & Addai (2014) juga memiliki hasil bahwa locus of control dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini tidak sejalan dengan penelitian Wahyu Artiningsih & Rasyid Syahdi (2013) karena hasil penelitiannya menunjukkan Locus of control tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selain locus of control Penilaian positif dari pegawai terhadap kemampuan yang dia punya bisa berpengaruh kepada lingkungan dan memunculkan efikasi diri pada seorang pegawai terhadap kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya pada situasi ketidakpastian dalam suatu keadaan (Kasmalla & Rahmat, 2021). Efikasi diri menggambarkan persepsi individu dalam menghadapi sebuah kondisi dan perilaku berulang yang berdampak positif bagi organisasi. Efikasi diri adalah sebuah kepercayaan diri dalam menjalankan tanggung jawab yang saat ini dijalannya. Efikasi diri adalah sebuah kepercayaan bahwa probabilitas seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan sukses dengan berbagai tindakan. Efikasi diri sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja pegawai karena ketika seorang individu memiliki hal tersebut maka akan menimbulkan keyakinan bahwa kemampuan yang dia miliki saat ini mampu menyelesaikan pekerjaannya (Widiarni, (2017)

Rimper dan Lotje (2014) dengan jelas menyatakan bahwa ada pengaruh yang diberikan oleh variabel self efficacy terhadap kinerja penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Fitriani (2022) yang dimana penelitiannya memiliki hasil Self efficacy berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dan ini justru berbanding terbalik dengan penelitian yang telah dikemukakan oleh Kaseger (2013) menemukan bahwa variabel self efficacy tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Ternate merupakan unit pelaksanaan teknis di bidang perencanaan pembangunan, penelitian, dan pengembangan kota ternate yang bertanggung jawab langsung kepada Walikota Ternate. BAPPELITBANGDA Kota Ternate merupakan organisasi perangkat daerah (OPD) yang berperan langsung dalam membantu tugas Wali Kota Ternate dalam penyelenggaraan, Perencanaan hingga pengembangan daerah Kota Ternate.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh penulis dengan beberapa pegawai, Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh penulis dengan beberapa pegawai, peneliti menemukan fenomena yang terjadi di lingkungan Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Ternate mengenai permasalahan Locus of Control, Self Efficacy, Budaya Organisasi dan juga Kinerja pegawai. Permasalahan mengenai kinerja yang terjadi di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Ternate yaitu seperti pegawai yang belum mampu bekerja secara maksimal dan tidak menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Permasalahan terkait dengan locus of control yaitu terdapat beberapa pegawai yang mudah terpengaruh dengan pegawai lain yang akhirnya menjadi santai dan terkesan sepele dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, Efikasi diri dari beberapa pegawai pun dapat dilihat masih rendah, yang mengakibatkan seorang pegawai kesulitan dengan pekerjaan yang sudah diberikan kepada mereka dan memerlukan bantuan orang lain karena tidak percaya dengan diri mereka, Permasalahan lainnya yaitu Budaya organisasi yang dipunyai oleh Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Ternate juga tidak jelas, maka dari itu banyak pegawai yang tidak tahu tentang budaya dari instansi tersebut..

Dari uraian latar belakang yang sudah dikemukakan di atas, maka terdapat beberapa hal yang perlu diteliti agar mampu memberikan sebuah gambaran yang jelas mengenai keadaan instansi saat ini. Maka dari itu penulisi akan melakukan penelitian tentang “Pengaruh Locus of Control dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada BAPPELITBANGDA Kota Ternate.”

Pengembangan Hipotesis

Locus of control mempengaruhi cara individu mengambil keputusan. Individu dengan locus of control internal cenderung mengandalkan informasi internal, seperti pengetahuan dan keterampilan mereka sendiri, dalam mengambil keputusan. Mereka lebih percaya pada kemampuan diri mereka sendiri dan berani mengambil risiko yang diarahkan pada peningkatan kinerja.

Pencapaian tujuan locus of control internal terkait dengan tingkat pencapaian tujuan yang

lebih tinggi. Individu dengan locus of control internal memiliki kepercayaan diri yang lebih besar dan yakin bahwa tindakan mereka dapat mempengaruhi hasil yang diinginkan. Mereka lebih fokus dan tekun dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Studi yang dilakukan oleh Wahyuni (2017) menyatakan bahwa internal locus of control yang semakin tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Selain itu pada penelitian Dl. Wuryaningsih dan Kuswanti (2013), Gurendrawati (2014), Appiah & Addai (2014) menyatakan bahwa locus of control dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai. Locus of control memiliki keyakinan yang mendalam dan beranggapan saat seseorang melakukan hal positif maka hasil yang akan diterimanya juga positif dan begitu juga sebaliknya saat orang beranggapan negatif dalam melakukan suatu pekerjaan maka hasil negatif juga yang akan didapatkannya (Ridhawati dan Ibnu, 2014). Penelitian Al Azhar (2013) juga menyatakan bahwa variabel locus of control tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

H1 : Locus of Control Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Ternate

Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja telah menjadi fokus penelitian yang luas dalam bidang psikologi, pendidikan, dan manajemen. Self efficacy adalah keyakinan individu dalam kemampuannya untuk berhasil dalam tugas atau situasi tertentu.

Individu dengan self efficacy yang tinggi cenderung lebih tahan terhadap rintangan dan hambatan yang muncul dalam perjalanan mencapai tujuan. Mereka lebih cenderung mencari solusi kreatif, mengatasi kegagalan, dan melihat rintangan sebagai tantangan yang dapat diatasi, bukan sebagai penghalang yang tak teratasi. Self efficacy yang tinggi dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi. Individu dengan keyakinan diri yang kuat akan lebih percaya diri dalam mencoba pendekatan baru, dan mengambil risiko yang diperlukan untuk menciptakan solusi yang inovatif. Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Rimper dan Lotje (2014) dengan jelas menyatakan bahwa ada pengaruh yang diberikan oleh variabel self efficacy terhadap kinerja penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Fitriani (2022) yang dimana penelitiannya memiliki hasil Self efficacy berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dan ini justru berbanding terbalik dengan penelitian yang telah dikemukakan oleh Kaseger (2013) menemukan bahwa variabel self efficacy tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

H2 : Self Efficacy Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Ternate.

Budaya organisasi yang mendorong partisipasi dan otonomi dapat memperkuat pengaruh locus of control terhadap kinerja. Jika individu diberi kebebasan dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas, individu dengan locus of control internal dapat merasa lebih berdaya dan bertanggung jawab atas hasil kinerja mereka. Ini dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan dengan lebih efektif.

Para peneliti telah mengidentifikasi bahwa 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 (Spector, 1982).

Penelitian yang dilakukan Prasetyaningtias (2022) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi mampu memoderasi secara positif pengaruh locus of control terhadap kinerja pegawai. Penerapan budaya organisasi serta membangun pengendalian diri dan kompetensi pegawai

H3 : Budaya Organisasi memperkuat Locus of Control Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Ternate

Budaya organisasi yang mempromosikan umpan balik konstruktif dan pembelajaran dari kesalahan dapat membantu meningkatkan self efficacy pegawai. Ketika pegawai menerima umpan balik yang membantu dan mendukung, mereka dapat meningkatkan keyakinan diri mereka dalam mengatasi tantangan dan mencapai hasil yang diinginkan

Budaya organisasi yang memberikan pengakuan dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan pengaruh self efficacy terhadap kinerja. Ketika pegawai merasa dihargai dan pengabdian mereka diakui, mereka cenderung lebih yakin dalam kemampuan mereka dan termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2021) menemukan hasil bahwa budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa

budaya organisasi yang efektif mampu mendorong efikasi diri seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepada pegawai tersebut

H4 : Budaya Organisasi memperkuat *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Ternate

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel *locus of control*, *self efficacy*, kinerja pegawai, dan budaya organisasi sebagai variabel moderasi

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Badan Perencanaan, Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Ternate. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu sebanyak 89 pegawai. Analisis data menggunakan analisis model structural equation modelling – partial least square dengan software SmartPLS 3.0.

Dalam SEM-PLS, ada dua tahapan evaluasi model pengukuran yang digunakan, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Tujuan dari dua tahapan evaluasi model pengukuran ini dimaksudkan untuk menilai validitas dan reliabilitas suatu model. Suatu konsep dan model penelitian tidak dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan relasional dan kausal jika belum melewati tahapan purifikasi dalam model pengukuran (Jogiyanto, 2011). Adapun tahapan analisis data terdiri dari:

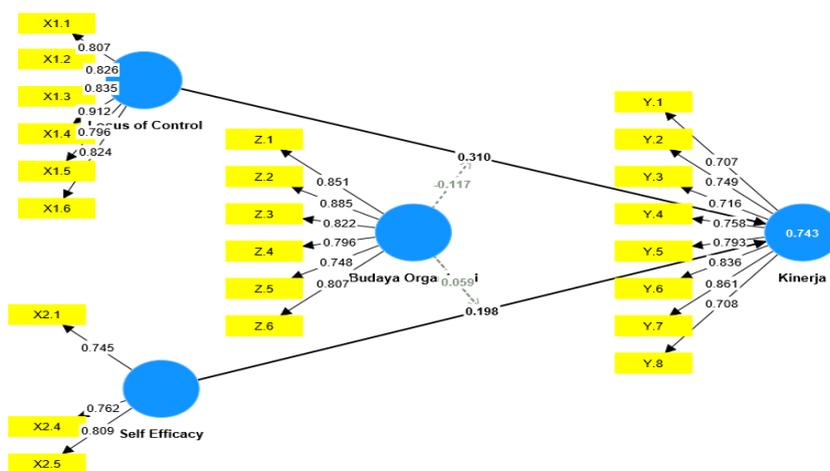
1. Model Pengukuran (*Outer Model*). *Outer model* merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Melalui proses interaksi algoritma, parameter model pengukuran (validitas konvergen, validitas diskriminan, *composite reliability* dan *cronbach's alpha*) diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas.
2. Uji validitas yang didefinisikan sebagai metode untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsi ukurannya. Pengujian validitas adalah menguji seberapa baik instrument yang dibuat untuk mengukur konsep tertentu yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor factor dengan skor total.
3. Uji Reabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran, Hartono (2008). Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Rule of Thumb* untuk menilai reliabilitas konstruk adalah nilai *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0.7. Namun demikian, penggunaan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberi nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability*.
4. Model Struktural (*Inner Model*). Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan *R²* untuk konstruk dependen, nilai koefisien path atau *t-values* tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Nilai *R²* digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai *R²* berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Sebagai contoh, jika nilai *R²* sebesar 0,7 artinya variasi perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 50 persen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diajukan. *Inner Model* merupakan model structural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Melalui proses bootstrapping, parameter uji *T-statistic* diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Nilai koefisien path atau *inner model* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path atau *inner model* yang ditunjukkan oleh nilai *T-statistic*, harus di atas 1.96 untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed*) dan di atas 1,64 untuk hipotesis satu ekor (*one-tailed*) pengujian hipotesis pada *alpha* 5 persen dan *power* 80 persen, (Jogiyanto, 2011).
5. Uji Pengaruh Tidak Langsung. Pengujian ini dilakukan untuk melihat besarnya nilai pengaruh tidak langsung antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan

metode bootstrapping menggunakan Smart-PLS 3.0. Dalam penelitian ini terdapat variabel Moderating pada Budaya organisasi. Variabel Moderating dikatakan mampu memoderasi pengaruh variabel eksogen (independen) terhadap variabel endogen (dependen) jika nilai T statistik lebih besar dibandingkan dengan T tabel dan P value lebih kecil daripada tingkat signifikan yang digunakan (5%).

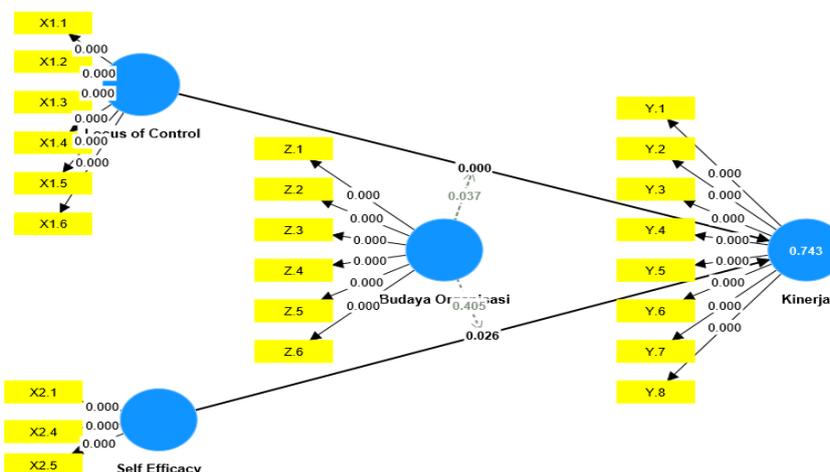
HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model struktural pada PLS menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk (Ghozali & Latan, 2015: 7). Inner model bertujuan untuk menguji hubungan dari indikator penyusun variabel. Rangkaian uji dalam model struktural atau inner model adalah menghitung nilai R-Squares. Berikut ini model structural penelitian PLS Alogarthim dan PLS Bootstrapping :



Gambar 2 Hasil PLS Algorithm (Koefisien Jalur)



Gambar 3 Hasil PLS Bootstrapping (T Statistik)

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2024.

Dalam menilai model dengan PLS di mulai dengan melihat nilai R-square untuk setiap variabel laten dependen. R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang di pengaruhi (endogen) dan dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik atau buruk. Kriteria dari R-Square menurut Chien (1998) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai R2 (adjusted) = > 0.67 model adalah substansial (kuat).

- 2. Jika nilai R2 (adjusted) = > 0.33 model adalah moderate (sedang).
- 3. Jika nilai R2 (adjusted) = > 0.19 model adalah lemah (buruk).

Dibawah ini merupakan tabel hasil estimasi untuk koefisien destriminan (R-square) menggunakan smartPLS

Tabel 1 Nilai R-Square dan Adjusted R-Square

	R-square	Adjusted R-square
Kinerja Pegawai	0,743	0,728

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2024.

Berdasarkan Tabel 4 uji R-Square pada pengujian menggunakan alat uji Smart PLS menunjukkan bahwa *Locus of Control* (X1), *Self Efficacy* (X2) dan Budaya organisasi sebagai variabel moderasi memiliki kontribusi sebesar 74,3% terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Untuk menilai signifikan model prediksi dalam pengujian model struktural dapat dilihat dari nilai t-statistik antara variabel independen ke variabel dependen dan variabel tabel path coefficient pada output SmartPLS berikut ini :

Tabel 2 Bootstraping koefisien jalur

	Sampel Asli (O)	Rata rata sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T statistics ((O/STDEV)	Nilai P (P Values)	Sig
Locus of control -> Kinerja pegawai	0,310	0,325	0,072	4,326	0,000	0.05
Self efficacy -> Kinerja Pegawai	0,198	0,206	0,089	2,220	0,026	0.05
Budaya Organisasi x Locus of Control -> Kinerja pegawai	-0,117	-0,132	0,056	2,087	0,037	0.05
Budaya Organisasi x Self efficacy -> Kinerja pegawai	0,059	0,054	0,071	0,833	0,405	0.05

Sumber : Output Smart PLS 4, 2024

Berdasarkan tabel 2 maka pengujian menunjukkan bahwa locus of control sebagai variabel X1 terhadap kinerja pegawai sebagai variabel Y memiliki nilai koefisien jalur T-statistik 4,326 lebih besar dari 1,96, nilai ini menunjukkan bahwa koefisien jalur locus of control terhadap kinerja pegawai adalah positif secara statistik. Selanjutnya, P-values sebesar 0,000 menunjukkan nilai signifikansi statistik dari koefisien jalur tersebut. Nilai p yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan

adanya hubungan yang signifikan antara locus of control dan kinerja pegawai. Dalam hal ini, hasil pengujian menunjukkan bahwa locus of control secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengujian menunjukkan bahwa Self Efficacy sebagai variabel X2 terhadap kinerja pegawai sebagai variabel Y memiliki nilai koefisien jalur T-statistik 2,220 lebih besar dari 1,96, nilai ini menunjukkan bahwa koefisien jalur Self Efficacy terhadap kinerja pegawai adalah positif secara statistik. Selanjutnya, P-values sebesar 0,026 menunjukkan nilai signifikansi statistik dari koefisien jalur tersebut. Nilai p yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Self Efficacy dan kinerja pegawai. Dalam hal ini, hasil pengujian menunjukkan bahwa Self Efficacy secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi sebagai variabel moderasi yang memoderasi locus of control (X1) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) memiliki nilai koefisien jalur T-statistik 2,087 lebih besar dari 1,96 menunjukkan nilai statistik t yang dihasilkan dari pengujian bootstrap. nilai ini menunjukkan bahwa koefisien jalur Budaya organisasi dalam memoderasi Self Efficacy terhadap kinerja pegawai adalah positif secara statistik. Selanjutnya, P-values sebesar 0,037 menunjukkan nilai signifikansi statistik dari koefisien jalur tersebut. Nilai p yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan bahwa budaya organisasi mampu memoderasi Self Efficacy dan kinerja pegawai. Dalam hal ini, hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu memoderasi Self Efficacy secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai

Pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi sebagai variabel moderasi yang memoderasi self efficacy (X2) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) memiliki nilai koefisien jalur T-statistik 0,833 lebih kecil dari 1,96 menunjukkan nilai statistik t yang dihasilkan dari pengujian bootstrap. Nilai ini menunjukkan bahwa koefisien jalur budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah negatif secara statistik. Selanjutnya, p-values sebesar 0,405 menunjukkan nilai yang tidak signifikan koefisien jalur tersebut. Nilai p yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil pengujian bootstrapping menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak terlalu memiliki peran penting sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara self efficacy dan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak dapat mempengaruhi kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dan dependen dalam model yang sedang dianalisis.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Ternate hal ini menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh positif pada kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Ternate.

Selain itu, Self efficacy berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Ternate hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri atau kepercayaan diri dari seorang pegawai bisa berpengaruh positif pada kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Ternate

Budaya organisasi sebagai variabel moderasi dapat memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh antara locus of control terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Ternate. Dalam konteks ini, budaya organisasi dapat menjadi landasan dan fondasi awal dari setiap pegawai agar meningkatkan kinerja. Dengan demikian, budaya organisasi dapat meningkatkan efektivitas pengaruh locus of control terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

Budaya organisasi sebagai variabel moderasi tidak dapat memoderasi secara positif dan tidak signifikan pengaruh antara *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Ternate. Dalam konteks ini, budaya organisasi dapat tidak dapat menjadi landasan dan fondasi awal dari setiap pegawai agar meningkatkan rasa percaya diri mereka terkait apa yang sedang atau akan mereka kerjakan. Dengan demikian, budaya organisasi tidak dapat meningkatkan efektivitas pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini memberikan saran bagi Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Ternate diharapkan mampu memberikan dukungan pada pegawainya berupa pelatihan atau pendampingan saat pegawai tersebut mengerjakan tugas yang lebih sulit sampai pegawai tersebut merasa mampu mengerjakan suatu tugas secara individu. Pihak instansi diharapkan mampu meningkatkan inisiatif dari setiap pegawai dengan meningkatkan pengawasan dan tingkat disiplin dari karyawan sehingga menjadi sebuah kebiasaan, Serta instansi diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keberanian dari pegawai dalam dengan memberikan pelatihan dan bimbingan dari senior dan juga tenaga profesional. Selanjutnya, saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai, sehingga memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Asiedu-Appiah, F., & Addai, H. (2014). An Investigation Into The Causal Relationship Between Employees' Locus Of Control And Contextual Performance. *Journal Of Business & Behavioral Sciences*, 26(2), 94–118.
- Elena, M., Córdova-Rangel, A., Moreno-García, E., Garcia-Santillan, A., & Author, 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.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(2), 187–193. <https://doi.org/10.32528/Ipteks.V5i2.3657>
- Fitriani, S. (2022). Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. *Repository*.
- Gurendrawati, E. (2014). *Rev. Integr. Bus. Econ. Res. Vol 4(1) 357*. 4(1), 2304.
- 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.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2016). *Human Resource Management: Essential Perspectives (7th Ed.)*. Boston: Cengage Learning.
- Perbankan, P., Dalam, S., Umkm, K., Kemandirian, M., & Nasional, E. (2002). *Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan*. 276–281.
- Prasetyaningtiyas, S., Putri, R. A. S. I., & Prihatini, D. (2022). Pengaruh *Locus Of Control* Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi Pada Pt. Telkomsel Branch Sidoarjo. *Value: Journal Of Business Studies*, 1(2), 158.
- Wahyu Artiningsih, D., & Rasyid Syahdi. (2013). Pengaruh *Locus Of Control*, Organization Citizenship Behavior Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Rumah Sakit Umum Daerah Kotabaru). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(3), 365–373.

- Wahyuni, E. S., Taufik, T., & Ratnawati, V. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Manajemen*, 20(2), 189. <https://doi.org/10.24912/Jm.V20i2.43>
- Widiarni, N. K. L. Sari, Martini, L. Kadek Budi, & Verawati, Y. (2017). Surya Klungkung. *Juima : Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 69–74.
- Widyaninggar, A. A. (2015). Pengaruh Efikasi Diri dan Lokus Kendali (Locus of Control) Terhadap Prestasi Belajar Matematika. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 4(2), 89–99.