

**PENGARUH MOTIVASI PEGAWAI, *LOCUS OF CONTROL* DAN
SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
ETIKA KERJA ISLAMI SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(STUDI EMPIRIS PADA SATUAN KERJA KEMENTERIAN AGAMA
PADANGSIDIMPUAN)**



TESIS

*Diajukan sebagai Syarat
Mencapai Gelar Magister Ekonomi (M.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

INSANUL AISYAH

NIM. 21 502 00015

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**PASCASARJANA PROGRAM MAGISTER
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2024

**PENGARUH MOTIVASI PEGAWAI, *LOCUS OF CONTROL* DAN
SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
ETIKA KERJA ISLAMI SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(STUDI EMPIRIS PADA SATUAN KERJA KEMENTERIAN AGAMA
PADANGSIDIMPUAN)**



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
INSANUL AISYAH
NIM. 21.502.00015

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**PASCASARJANA PROGRAM MAGISTER
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2024

**PENGARUH MOTIVASI PEGAWAI, *LOCUS OF CONTROL* DAN
SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
ETIKA KERJA ISLAMI SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(STUDI EMPIRIS PADA SATUAN KERJA KEMENTERIAN AGAMA
PADANGSIDIMPUAN)**



NIM. 21 502 00015

PEMBIMBING I NIVERSITAS ISLAM NEGERI **PEMBIMBING II**
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

Prof. Dr. Darwis Harahap, M.Si.
NIP. 19780818 200901 1 015

Dr. Budi Gautama, M.M.
NIP. 19790720 201101 1 005

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
PASCASARJANA PROGRAM MAGISTER
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

2024

Hal: Tesis
a.n. Insanul Aisyah

Padangsidempuan, 03 Maret 2024
Kepada Yth:
Direktur Pascasarjana program magister
di-
Padangsidempuan

As-salāmu 'alaykum Wa rahmatullāhi Wa barakātuh

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap Tesis a.n. Insanul Aisyah yang berjudul *Pengaruh Motivasi Pegawai, Locus Of Control dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai dengan Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan)*, maka kami berpendapat bahwa Tesis ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Magister Ekonomi (M.E) dalam bidang Program Studi Ekonomi Syariah pada Pascasarjana Program Magister Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

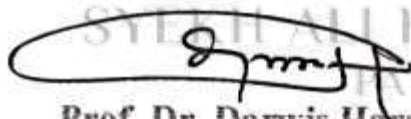
Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan tesis-nya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Was-salāmu 'alaykum Wa rahmatullāhi Wa barakātuh

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Prof. Dr. Darwis Harahap, M.Si.
NIP. 19780818 200901 1 015



Dr. Budi Gautama, M.M.
NIP. 19790720 201101 1 005



SURAT PERNYATAAN MENYUSUN TESIS SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Insanul Aisyah
NIM : 2150200015
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Pegawai, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan)

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah Menyusun tesis ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak syah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan Pasal 14 Ayat 4 Tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

Padangsidempuan, 03 April 2024

Saya yang Menyatakan,



Insanul Aisyah
NIM. 21 502 00015

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Insanul Aisyah
NIM : 2150200015
Program Studi : Ekonomi Syariah
Pascasarjana : Pascasarjana program magister
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Pegawai, Locus Of Control dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai dengan Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan)" Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidimpuan
Pada Tanggal : 03 April 2024
Saya yang Menyatakan,



Insanul Aisyah
NIM. 21 502 00015



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
PASCASARJANA PROGRAM MAGISTER

Jalan T. Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH TESIS

Nama : Insanul Aisyah
NIM : 21 502 00015
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Pegawai, *Locus Of Control* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan).

Penguji:

1. Dr. Utari Evi Cahyani, S.P., M.M.
Ketua/ Penguji Utama

2. Dr. Budi Gautama Siregar, M.M.
Sekretaris/ Penguji Umum

3. Prof. Dr. Darwis Harahap, M.Si.
Anggota/ Penguji Ekonomi Syariah

4. Dr. Rukiah, S.E., M.Si.
Anggota/ Penguji Isi dan Bahasa

Pelaksanaan Ujian Munaqasyah Tesis
Di : Padangsidimpuan
Tanggal : 24 Juni 2024
Pukul : 08.00 s/d Selesai
Hasil/Nilai : 83.75/ A
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.84
Predikat : Pujian
Nomor Alumni :





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
PASCASARJANA PROGRAM MAGISTER

Jalan T. Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

Nomor: 585/Un.28/AL/PP.00.2/06/2024

JUDUL TESIS : PENGARUH MOTIVASI PEGAWAI, *LOCUS OF CONTROL*
DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DENGAN ETIKA KERJA ISLAMI SEBAGAI VARIABEL
MODERATING (STUDI EMPIRIS PADA SATUAN KERJA
KEMENTERIAN AGAMA PADANGSIDIMPUAN)

NAMA : INSANUL AISYAH
NIM : 21 502 00015

Telah dapat diterima untuk memenuhi
syarat dalam memperoleh gelar
Magister Ekonomi (M.E.)

Padangsidempuan, 17 Juni 2024

Direktur

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN



Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL

NIP. 19580704 200003 1 003

ABSTRAK

Nama : Insanul Aisyah
NIM : 2150200015
Judul : Pengaruh Motivasi Pegawai, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan)

Permasalahan kinerja pegawai pada Kementerian Agama Padangsidempuan memiliki dampak serius pada kepercayaan masyarakat terhadap institusi. Penyebabnya meliputi kurangnya kompetensi, motivasi rendah, dan kurangnya pengawasan yang efektif. Di samping itu, pegawai kurang memiliki inisiatif untuk memperbaiki proses kerja atau sistem yang ada, serta capaian kinerja program-program yang jauh dari harapan. Diharapkan, dengan menginternalisasi nilai-nilai etika kerja Islam, pegawai dapat lebih bertanggung jawab, termotivasi, dan memiliki kendali yang lebih baik terhadap pencapaian target kerja. Maka, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis etika kerja Islam efektif memoderasi pengaruh motivasi pegawai, *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan. Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. Untuk menentukan sampel dengan cara *stratified random sampling*, sehingga diperoleh 197 responden pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode SEM-PLS dengan aplikasi WarpPLS 7.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh, *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan. Tetapi, motivasi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan. Serta, etika kerja Islam efektif memoderasi pengaruh motivasi pegawai, *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan. Implikasi penelitian ini agar menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan dan mendorong penerapan nilai-nilai etika kerja Islam dapat membawa dampak positif pada motivasi, *self efficacy*, dan kinerja pegawai. Ini dapat dicapai melalui komunikasi yang kuat tentang nilai-nilai organisasi, program pelatihan karyawan, insentif prestasi, partisipasi keputusan, dan budaya kerja etis mempengaruhi kinerja pegawai secara positif. Rekomendasi kebijakan yang dapat diambil berfokus pada penguatan nilai-nilai etika kerja Islam dalam lingkungan kerja, meningkatkan motivasi pegawai, serta memberikan pendekatan yang memperkuat rasa tanggung jawab dan kontrol individu terhadap kinerja pegawai.

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

ABSTRACT

Name : Insanul Aisyah
No. Reg : 2150200015
Title : **The Influence of Employee Motivation, Locus of Control, and Self-Efficacy on Employee Performance with Islamic Work Ethics as a Moderating Variable (An Empirical Study at the Working Unit of the Ministry of Religious Affairs in Padangsidempuan)**

The issue of employee performance at the Ministry of Religious Affairs in Padangsidempuan has a significant impact on public trust in the institution. Causes include a lack of competence, low motivation, and ineffective supervision. Additionally, employees show limited initiative to improve existing work processes or systems, and the performance achievements of programs fall far short of expectations. It is hoped that by internalizing the values of Islamic work ethics, employees can become more accountable, motivated, and have better control over achieving work targets. Therefore, the objective of this research is to examine and analyze how effective Islamic work ethics moderate the influence of employee motivation, locus of control, and self-efficacy on employee performance at the Ministry of Religious Affairs in Padangsidempuan. The research conducted is quantitative, using a stratified random sampling method to obtain 197 respondents at the Ministry of Religious Affairs in Padangsidempuan. The data analysis method utilized is the SEM-PLS method with the WarpPLS 7.0 application. The research findings indicate that locus of control and self-efficacy significantly influence employee performance at the Ministry of Religious Affairs in Padangsidempuan. However, employee motivation does not significantly impact employee performance in this context. Additionally, Islamic work ethics effectively moderate the influence of employee motivation, locus of control, and self-efficacy on employee performance at the Ministry of Religious Affairs in Padangsidempuan. The implications of this research suggest that fostering a work environment promoting and encouraging the application of Islamic work ethics can have positive effects on employee motivation, self-efficacy, and performance. This can be achieved through strong communication about organizational values, employee training programs, performance incentives, participative decision-making, and an ethical work culture, all of which positively influence employee performance. Policy recommendations should focus on strengthening Islamic work ethics in the workplace, enhancing employee motivation, and implementing approaches that reinforce individual accountability and control over employee performance.

Keywords: Islamic Work Ethic, Employee Performance, Locus of Control, Employee Motivation, Self-Efficacy

المُلخَص

الاسم : إنسان العائشة
الرقم القديم : ٢١٥.٢٠٠٠.١٥
العنوان : تأثير دافعية الموظفين ومحور التحكم الذاتي والكفاءة الذاتية على أداء الموظفين مع الأخلاقيات الإسلامية كمتغير تعديلي (دراسة تطبيقية في وحدة العمل بوزارة الشؤون الدينية في بادانغسيديمبوان)

مسألة أداء الموظفين في وزارة الشؤون الدينية في بادانغسيديمبوان لها تأثير كبير على ثقة الجمهور في المؤسسة. تشمل الأسباب نقص الكفاءة وضعف الدوافع وعدم الإشراف الفعال. بالإضافة إلى ذلك، يظهر الموظفون قلة المبادرة لتحسين عمليات العمل أو الأنظمة القائمة، وتظل نتائج الأداء للبرامج بعيدة كل البعد عن التوقعات. يُأمل أن يتمكن الموظفون، من خلال توطيد قيم الأخلاقيات الإسلامية في العمل، من أن يصبحوا أكثر مسؤولية ودوافع ولديهم تحكم أفضل في تحقيق أهداف العمل. لذلك، الهدف من هذا البحث هو فحص وتحليل كيفية تأثير الأخلاقيات الإسلامية في العمل في تقليل تأثير دوافع الموظفين ومحور التحكم والكفاءة الذاتية على أداء الموظفين في وزارة الشؤون الدينية في بادانغسيديمبوان. البحث الذي أجري كان كميًا، باستخدام طريقة العينة العشوائية المتقنة للحصول على ١٩٧ مجيبًا عبر ١٢ وحدة في وزارة الشؤون الدينية في بادانغسيديمبوان. وطريقة تحليل البيانات المستخدمة هي طريقة شخص غ هـ ز ص ت ث د الـ هـ ا د الـ هـ نـ ي باستخدام تطبيق. أظهرت نتائج البحث أن محور التحكم والكفاءة الذاتية يؤثران بشكل كبير على أداء الموظفين في وزارة الشؤون الدينية في بادانغسيديمبوان. ومع ذلك، فإن دوافع الموظفين لا تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين في هذا السياق. بالإضافة إلى ذلك، فإن الأخلاقيات الإسلامية تؤثر بشكل فعال في تقليل تأثير دوافع الموظفين ومحور التحكم والكفاءة الذاتية على أداء الموظفين في وزارة الشؤون الدينية في بادانغسيديمبوان. تُظهر استنتاجات هذا البحث أن تعزيز البيئة العملية التي تشجع وتعزز تطبيق الأخلاقيات الإسلامية يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على دوافع الموظفين والكفاءة الذاتية وأدائهم. يمكن تحقيق ذلك من خلال التواصل القوي حول القيم المؤسسية، وبرامج تدريب الموظفين، والحوافز للأداء، واتخاذ القرارات بمشاركة الموظفين، وثقافة العمل الأخلاقية التي تؤثر إيجابيًا على أداء الموظفين. ينبغي أن تتركز التوصيات السياسية على تعزيز الأخلاقيات الإسلامية في مكان العمل، وتعزيز دوافع الموظفين، وتنفيذ النهج الذي يعزز المساءلة الفردية والتحكم في أداء الموظفين.

الكلمات الرئيسية: أخلاقيات العمل الإسلامية، أداء الموظفين، محور التحكم، دافعية الموظفين، الكفاءة الذاتية

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Syukur kepada Allah Yang Maha Kuasa atas segala petunjuk dan bantuannya, Tesis ini berhasil diselesaikan dengan judul “Pengaruh Motivasi Pegawai, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan),” sebagai syarat untuk meraih gelar Magister Ekonomi dari Pascasarjana Program Magister Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. Salam dan doa yang penuh kesungguhan saya kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang menjadi teladan utama dalam segala bidang kehidupan. Beliau memberikan panduan bagi kita untuk mencapai kehidupan yang mulia, baik di dunia maupun di akhirat.

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan beserta wakilnya.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Direktur Pascasarjana program magister Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan beserta wakilnya.
3. Ibu Dr. Utari Evy Cahyani, S.P., M.M., selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Pascasarjana program magister Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

4. Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberi motivasi, dukungan dan ilmu pengetahuan yang ikhlas kepada peneliti.
5. Bapak Prof. Dr. Darwis Harahap, M.Si. dan bapak Dr. Budi Gautama, M.M. selaku pembimbing I dan pembimbing II peneliti ucapkan banyak terima kasih, yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan, dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum., selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Bapak serta Ibu Dosen Pascasarjana Program Magister Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan.
8. Teristimewa kepada keluarga tercinta Ayahanda Miswardi, Ibunda tercinta Dermawan yang selalau mendukung dan berdo'a tiada hentinya demi terselesainya tesis ini. Beserta adik saya Rabiatul Adawiyah, Aldiansyah, Ummi Khalifah dan anak saya tercinta Ahmad Arrasya Afkari yang selalu memberikan semangat dalam penyelesaian tesis ini.
9. Ucapan terima kasih kepada sahabat terdekat Wanda Khairun Nasirin, Novita Sari, Nurfia Sintia Daulay dan rekan-rekan seperjuangan angkatan 2021 pada

program studi Ekonomi Syariah Pascasarjana Program Magister Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan baik moral dan moril untuk selalu mendukung dan tempat untuk berdiskusi peneliti.

10. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada peneliti selama proses perkuliahan dan penyusunan penulisan tesis ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang jauh lebih baik atas amal kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tidak terhingga kepada Allah SWT, karena atas karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Harapan peneliti semoga tesis ini bermanfaat bagi pembaca dan peneliti. *Aamiin yarabbal 'alamin.*

Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada diri peneliti. Peneliti juga menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan tesis ini dan semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah sersta perlindungan kepada kita semua. *Aamiin Ya Rabbal 'Alamin.*

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Padangsidempuan, Maret 2023

Insanul Aisyah
NIM. 2150200015

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak di lambangkan	Tidak di lambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha	h	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
سین	Syin	Sy	es dan ye
ص	šad	š	s (dengan titik dibawah)
ض	dad	d	de (dengan titik di bawah)
ط	ta	t	te (dengan titik di bawah)
ظ	ža	ž	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	.. ? ..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	fathah	A	A
— /	Kasrah	I	I
— و	dommah	U	U

2. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, translit erasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathah danya	Ai	a dan i
.....و	fathah dan wau	Au	a dan u

3. *Maddah* adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, translit erasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....ى	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
.....ى	Kasrah dan ya	ī	I dan garis di bawah
.....و	dommah dan wau	ū	u dan garis di atas

C. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua, yaitu:

1. *Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dommah, translit erasinya adalah /t/.
2. *Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, translit erasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhirkatanya *Ta Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Ta Marbutah* itu ditranslit erasikan dengan ha (h).

D. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ٲ. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
2. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

F. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan

diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, mau pun *huruf*, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

H. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

I. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektor Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN TESIS SENDIRI	
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI	
DEWAN PENGUJI SIDANG MUNAQASYAH TESIS	
PENGESAHAN DIREKTUR	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	16
C. Batasan Masalah	18
D. Definisi Operasional Variabel	18
E. Rumusan Masalah.....	21
F. Tujuan Penelitian	22
G. Kegunaan Penelitian	23
H. Sistematika Pembahasan.....	24
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori	26
1. <i>Grand Theory</i>	26
2. <i>Middle Theory</i>	30
a. <i>Employee Engagement Theory</i>	30
b. <i>Expectancy Theory</i>	35
3. <i>Applied Theory</i>	38
a. Kinerja Pegawai	38
b. Motivasi Pegawai	46
c. <i>Locus of Control</i>	49
d. <i>Self Efficacy</i>	52
e. Etika Kerja Islam.....	54
B. Penelitian Terdahulu	59
C. Kerangka Pikir	78

D. Hipotesis	79
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	81
B. Jenis Penelitian	81
C. Populasi dan Sampel.....	82
D. Instrumen Pengumpulan Data	86
E. Teknik Analisis Data	87
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Kementerian Agama Padangsidempuan.....	93
1. Sejarah Berdirinya Kementerian Agama Padangsidempuan.....	93
2. Visi dan Misi Kementerian Agama Padangsidempuan	94
B. Deskripsi Responden Penelitian	95
C. Hasil Analisis Data Penelitian	98
1. Hasil Uji <i>Outer Model</i>	98
a. Uji Validitas Konvergen.....	98
b. Uji Validitas Diskriminan	101
c. Uji Reliabilitas	104
2. Hasil Uji <i>Inner Model</i>	105
a. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	105
b. Analisis <i>Predictive Relevance</i> (Q^2).....	107
c. Analisis <i>Effect size</i> (f^2)	108
d. Analisis <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	108
e. Analisis Hipotesis.....	109
f. Model Struktural Penelitian	114
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	117
E. Keterbatasan Penelitian	146
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	147
B. Implikasi Hasil Penelitian.....	148
C. Saran	153

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Laporan Kinerja Satuan Kerja Kementerian Agama	7
Tabel I.2 Definisi Operasional Variabel	18
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	68
Tabel III.1 Populasi Penelitian	82
Tabel III.2 Data <i>Stratified Sampling</i> Penelitian	85
Tabel III.3 Skala <i>Likert</i>	87
Tabel III.4 Kisi-Kisi Angket Variabel Penelitian	88
Tabel IV. 1 Karakteristik Jenis Kelamin	95
Tabel IV. 2 Karakteristik Usia	96
Tabel IV. 3 Karakteristik Lama Bekerja	96
Tabel IV. 4 Karakteristik Pendidikan Terakhir	97
Tabel IV. 5 Karakteristik Status Kepegawaian	97
Tabel IV.6 Hasil Uji <i>Loading Factor</i> Validitas Konvergen	98
Tabel IV.7 Hasil Uji <i>AVE</i>	100
Tabel IV.8 Hasil Uji <i>Cross Loading</i>	101
Tabel IV.9 Hasil Uji <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	103
Tabel IV.10 Hasil Uji <i>Composite Reliability</i>	104
Tabel IV.11 Hasil Pengukuran Koefisien Determinasi (R^2)	105
Tabel IV.12 Analisis R^2 Masing-Masing Variabel	106
Tabel IV.13 Hasil Pengukuran <i>Predictive Relevance</i> (Q^2)	107
Tabel IV.14 Hasil Pengukuran <i>Effect size</i> (f^2)	108
Tabel IV.15 Hasil Pengukuran <i>Goodness of Fit</i> (GoF)	109
Tabel IV.16 Hasil Analisis Hipotesis	110

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Pikir	79
Gambar III.1	Tahapan Analisis	92
Gambar IV.1	Model Struktural Penelitian	114



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Zaman yang ditandai dengan perubahan cepat dan kompleksitas tantangan global, penting bagi setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta, untuk fokus pada peningkatan kinerja pegawai.¹ Hal ini menjadi semakin penting ketika organisasi berusaha meningkatkan daya saing dan efisiensi dalam lingkungan yang sangat dinamis dan kompetitif.

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek kritis dalam keberhasilan dan efisiensi organisasi atau institusi. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, peningkatan pelayanan publik, dan berbagai indikator prestasi lainnya.² Sebaliknya, kinerja pegawai yang tidak optimal dapat menghambat kemajuan organisasi dan berpotensi menurunkan kepuasan pelanggan atau masyarakat.

Berdasarkan konteks ini, penelitian dan analisis kinerja pegawai menjadi sangat relevan dan penting karena memiliki kaitan langsung dengan kinerja pegawai,³ khususnya ketika meneliti pada Satuan Kerja Kementerian Agama. Hal ini karena Kementerian Agama memiliki peran yang strategis dalam mengelola urusan keagamaan di suatu negara. Meneliti Satuan Kerja

¹Ria Maulana Susanti, "Pengukuran Kinerja Organisasi," *Ekasakti Educational Journal* 1, no. 2 (2021), <https://doi.org/10.31933/eej.v1i2.473>.

²Agustinus Setyawan, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam Dan Karimun)," *Journal of Accounting & Management Innovation* 2, no. 1 (2018): 67–89.

³Arman Maulana dan Ucu Nurwati, "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Primkop Kartika Ardagusema Pussenarmed Cimahi," *Koalisi : Cooperative Journal* 1, no. 1 (5 Januari 2022): 35–50, <https://doi.org/10.32670/koalisi.v1i1.1.989>.

Kementerian Agama dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kegiatan-kegiatan keagamaan dijalankan, kebijakan yang diterapkan, dan dampak yang dihasilkan. Penelitian ini dapat membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan dan pengembangan kebijakan serta program yang relevan, serta membantu dalam meningkatkan kualitas pelayanan keagamaan yang diberikan kepada masyarakat.⁴ Dengan melakukan penelitian pada Satuan Kerja Kementerian Agama, dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang kinerja,⁵ kebijakan, pelayanan, dan pengembangan sumber daya manusia dalam konteks keagamaan

Dampak positif kinerja pegawai menjadi signifikan ketika pegawai bekerja dengan baik, memberikan pelayanan yang berkualitas, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat, maka kepercayaan masyarakat terhadap institusi akan meningkat. Kinerja pegawai yang baik juga berdampak pada reputasi institusi.⁶ Ketika pegawai bekerja dengan profesionalisme, integritas, dan etika yang tinggi, institusi akan mendapatkan reputasi yang baik di mata masyarakat. Reputasi yang baik akan memberikan kepercayaan kepada masyarakat, mitra kerja, dan pemangku kepentingan lainnya. Ini penting untuk mempertahankan kepercayaan masyarakat, memperluas jangkauan

⁴Kementerian Agama Bali, "Sosialisasi Penilaian Kinerja Pegawai," *Kemenag, Kementerian Agama* (blog), 2023, <https://bali.kemenag.go.id/denpasar/berita/2514/sosialisasi-penilaian-kinerja-pegawai>.

⁵Mega Norani, Abdul Hafid Amirullah, dan Muhammad Darwis, "Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar," *Jurnal Office* 1, no. 1 (2015).

⁶Komang Dede Permadi, "Pengaruh Reputasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Oleh Mahasiswa Universitas Udayana," *E-Jurnal Manajemen Unud* 4, no. 10 (2015).

pengaruh institusi, dan membangun hubungan yang baik dengan pihak-pihak terkait.

Meskipun demikian, tidak dapat dihindari bahwa masih ada permasalahan pada kinerja pegawai yang dapat menyebabkan hilangnya kepercayaan masyarakat pada institusi tersebut. Permasalahan tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya kompetensi atau keterampilan, ketidakpatuhan terhadap prosedur atau regulasi, rendahnya motivasi, atau kurangnya pengawasan dan pengelolaan kinerja yang efektif.⁷ Motivasi diperlukan untuk memacu individu karyawan agar lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Dengan adanya motivasi pegawai, seorang pegawai akan memberikan perhatiannya secara penuh untuk meningkatkan produktivitasnya yang selanjutnya berdampak pada pencapaian target dan tujuan perusahaan.

Dampak negatif lainnya yang dapat terjadi di Kementerian Agama biasanya disebabkan karena *locus of control*. *Locus of control* adalah kepercayaan individu tentang sejauh mana mereka memiliki kendali atas kehidupan mereka. Menurut teori ini, individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa mereka memiliki kendali atas tindakan dan keputusan mereka, sementara individu dengan *locus of control* eksternal cenderung percaya bahwa faktor eksternal seperti nasib atau keberuntungan yang menentukan hasilnya. Dalam konteks kinerja pegawai, individu dengan *locus*

⁷Alfiz dkk., “Analisis Penyebab Permasalahan Kinerja Karyawan Dengan Interrelationship Diagram (Studi Kasus Di Stikes Harapan Bangsa Purwokerto),” *Solusi* 17, no. 2 (23 Juni 2019), <https://doi.org/10.26623/v17i2.1464>.

of control internal mungkin cenderung lebih proaktif dan bertanggung jawab terhadap kinerja mereka.⁸

Tetapi, adanya motivasi, *locus of control* dan *self efficacy* membuat individu memiliki ekspektansi yang lebih tinggi bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan cenderung merasa lebih memiliki kontrol dan otonomi dalam menjalankan tugas-tugas kerja mereka.⁹ Pegawai yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung menganggap bahwa hasil kinerja mereka tergantung pada faktor-faktor di luar kendali mereka, seperti keberuntungan atau peran orang lain. Hal ini dapat menyebabkan ketidakbertanggungjawaban dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka cenderung menyalahkan faktor eksternal jika terjadi kegagalan atau kesalahan dalam kinerja mereka.¹⁰ Kasus yang terjadi pada oknum pegawai Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan yang tidak bertanggung jawab akibat kecurangan karena adanya pungutan liar kepada kepala madrasah dan pada calon Penyuluh Agama Islam Non PNS pada saat proses perekrutan periode 2020-2024.¹¹ Selain itu, kasus pencatatan dana *inpassing* dan sertifikasi guru yang dananya dipotong sebesar 10% oleh oknum kepala seksi

⁸Damas Aji Nugroho, Tuti Hardjajani, dan Nugraha Arif Karyanta, "Hubungan antara Locus of Control Internal dan Kecerdasan Emosi dengan Perilaku Prososial pada Mahasiswa Program Studi Psikologi UNS," *Jurnal Wacana* 7, no. 2 (2015), <https://doi.org/10.13057/wacana.v7i2.82>.

⁹Anak Agung Ayu Ratih Radityastuti, Ida Bagus Putra Astika, dan Made Gede Wirakusuma, "Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Analis Kredit Dengan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Sebagai Pemoderasi," *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6, no. 6 (2017).

¹⁰Syauffa Pratiwi dan Reskino Reskino, "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelaksanaan Tanggung Jawab, Otonomi Kerja, Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta)," *Akuntabilitas* 9, no. 1 (31 Agustus 2016), <https://doi.org/10.15408/akt.v9i1.3585>.

¹¹<https://sumut.kejarfakta.co/news/12513>

satuan kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan, serta kasus pungli di MAN 2 Padangsidimpuan.¹²

Individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa mereka memiliki kendali atas tindakan dan keputusan mereka, tetapi mereka tidak bertanggung jawab pada apa yang telah mereka lakukan. Pada akhirnya, tindakan dan usaha yang mereka lakukan tidak mempengaruhi hasil yang dicapai dan membuat motivasi mereka rendah serta kepercayaan diri mereka menurun, sehingga mereka termasuk dalam individu dengan *locus of control* eksternal. Individu dengan *locus of control* eksternal merasa bahwa usaha mereka tidak akan mempengaruhi hasil yang dicapai, sehingga kurang termotivasi untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan.¹³

Selain itu, individu dengan *locus of control* eksternal cenderung kurang memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka merasa bahwa keputusan dan langkah-langkah perbaikan harus datang dari pihak lain atau faktor eksternal, sehingga kurang aktif dalam mencari solusi atau meningkatkan kualitas kerja.¹⁴ Seperti, terdapat seorang pegawai Kementerian Agama Padangsidimpuan yang memiliki *locus of control* eksternal tidak memiliki inisiatif untuk mengusulkan perbaikan dalam proses kerja atau sistem yang ada. Mereka merasa bahwa inisiatif semacam itu harus datang dari manajemen atau atasan, dan mereka hanya akan mengikuti

¹²<https://suarabangsa.co.id/read/2022/09/08/>

¹³Anak Agung Ayu Ratih Radityastuti, Ida Bagus Putra Astika, dan Made Gede Wirakusuma, "Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Analis Kredit Dengan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Sebagai Pemoderasi."

¹⁴Toteng Temy Suprayogi, "Locus Of Control Dan Kinerja Karyawan: Uji Komparasi," *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT 2*, no. 2 (25 Juni 2017): 131–38, <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i2.43>.

instruksi yang diberikan. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu pegawai satuan kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan mengatakan bahwa mengusulkan perbaikan dengan menawarkan ide kreatif yang kita miliki itu ada. Akan tetapi, apapun program yang berlangsung harus didukung walaupun menurut kita kurang pas karena pasti sudah ada perencanaan dan tujuan yang dibuat sebelumnya.¹⁵

Kemudian, pegawai yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung memiliki tingkat akuntabilitas yang rendah terhadap hasil kinerja mereka. Mereka tidak merasa bertanggung jawab secara penuh atas kesalahan atau kegagalan yang terjadi, karena mereka meyakini bahwa faktor eksternal adalah penyebab utamanya.¹⁶ Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Sistem Informasi Performa Kementerian Agama (SIPKA) yang merupakan laporan kinerja dari setiap satuan kerja Kementerian Agama Triwulanan Tahun 2023 diketahui bahwa capaian kinerja dari satuan kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan sebesar 54,03% dengan predikat cukup (C). Artinya program kinerja dengan sasaran kinerja sangat jauh dari hasil yang diharapkan.¹⁷ Berikut hasil laporan kinerja dari setiap satuan kerja Kementerian Agama berdasarkan Sistem Informasi Performa Kementerian Agama (SIPKA) Triwulan II tahun 2023:

¹⁵Dedi Riandi, wawancara, 31 Juli 2023.

¹⁶Pratiwi dan Reskino, "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelaksanaan Tanggung Jawab, Otonomi Kerja, Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta)."

¹⁷<https://sipka.kemenag.go.id/>

Tabel I.1 Laporan Kinerja Satuan Kerja Kementerian Agama

No	Data Sasaran dan Indikator Kinerja	Program	Capaian (%)
1	Sasaran Kinerja: Menguatnya forum kerukunan umat beragama Indikator Kinerja: <i>Persentase Sekber FKUB yang ditingkatkan layanannya melalui BOP</i>	Program kerukunan umat beragama	100%
2	Sasaran Kinerja: <i>Meningkatnya kualitas penilaian pendidikan</i> Indikator Kinerja: <i>Persentase guru PAI pada sekolah yang dinilai kinerjanya sebagai dasar penetapan tunjangan</i>	Program Pendidikan Islam	46.47%
3	Sasaran Kinerja: <i>Meningkatnya pemberian bantuan pendidikan bagi anak kurang mampu, daerah afirmasi, dan berbakat</i> Indikator Kinerja: <i>Jumlah siswa penerima BOS pada MADrasah</i>	Program Pendidikan Islam	39.86%
4	Sasaran Kinerja: <i>Meningkatnya Kualitas Administrasi Pendidikan Keagamaan</i> Indikator Kinerja: <i>Jumlah pengawas, guru, PNS yang memperoleh gaji, tunjangan dan operasional.</i>	Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Kementerian Agama	59%
5	Sasaran Kinerja: <i>Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja</i> Indikator Kinerja: <i>persentase penyerapan anggaran dan pencapaian output belanja</i>	Program Bimbingan Masyarakat Buddha	100%
6	Sasaran Kinerja: <i>Meningkatnya kualitas kinerja penyuluh agama Kristen</i> Indikator Kinerja: <i>persentase penyuluh agama yang dibina</i>	Program Bimbingan Masyarakat Kristen	37.5%
7	Sasaran Kinerja: <i>Meningkatnya kualitas tenaga pendidik pada satuan pendidikan</i> Indikator Kinerja: <i>persentase guru/ustadz bersertifikat pendidik</i>	Program Bimbingan Masyarakat Kristen	41.84%
8	Sasaran Kinerja: <i>Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja</i> Indikator Kinerja: <i>Persentase</i>	Program Bimbingan Masyarakat Kristen	43.23%

	<i>penyerapan anggaran dan pencapaian output belanja</i>		
9	Sasaran Kinerja: <i>Meningkatnya kualitas tenaga pendidik pada satuan pendidikan</i> Indikator Kinerja: <i>Persentase guru/ustadz bersertifikat pendidik</i>	Program Pendidikan Islam	47.5%
10	Sasaran Kinerja: <i>Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja</i> Indikator Kinerja: <i>Persentase penyerapan anggaran dan pencapaian output belanja</i>	Program Pendidikan Islam	53%
11	Sasaran Kinerja: <i>Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja</i> Indikator Kinerja: <i>Persentase penyerapan anggaran dan pencapaian output belanja</i>	Program Penyelenggaraan Haji dan Umrah	58.83%
12	Sasaran Kinerja: <i>Meningkatnya kualitas pelayanan nikah / rujuk</i> Indikator Kinerja: <i>Jumlah calon pengantin yang memperoleh fasilitas kursus pra nikah</i>	Program Bimbingan Masyarakat Islam	42.99%
13	Sasaran Kinerja: <i>Meningkatnya kualitas kinerja penyuluh agama</i> Indikator Kinerja: <i>Persentase penyuluh agama yang dibina</i>	Program Bimbingan Masyarakat Islam	47.44%
14	Sasaran Kinerja: <i>Meningkatnya kualitas sarana pendukung pelayanan keagamaan</i> Indikator Kinerja: <i>Persentase lembaga keagamaan yang difasilitasi</i>	Program Bimbingan Masyarakat Islam	44.75%
15	Sasaran Kinerja: <i>Meningkatnya kualitas akuntabilitas kinerja</i> Indikator Kinerja: <i>Persentase penyerapan anggaran dan pencapaian output belanja</i>	Program Bimbingan Masyarakat Islam	48%
Capaian Kinerja Satker = 54.03% (Predikat Cukup)			

Sumber: Data diolah SIPKA Triwulan II, 2023.

Dari permasalahan tersebut perlu dilakukan upaya perbaikan dan pengembangan kinerja pegawai melalui etika kerja Islam. Etika kerja Islam adalah seperangkat prinsip dan nilai moral yang dianjurkan oleh agama Islam

dalam dunia kerja. Ini meliputi kejujuran, tanggung jawab, produktivitas, keadilan, konsistensi dengan nilai-nilai Islam, dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan, keluarga, dan ibadah. Etika kerja Islam mendorong individu untuk bekerja dengan integritas, menghormati orang lain, menghindari perilaku yang tidak etis, dan menjaga kualitas kerja yang tinggi. Dengan mengikuti etika kerja Islam, diharapkan individu dapat mencapai kesuksesan dan membangun lingkungan kerja yang etis dan produktif.¹⁸

Etika kerja Islam dapat menjadi variabel moderator yang memperkuat *locus of control* pegawai dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Melalui pendekatan ini, perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan pegawai untuk memahami dan menginternalisasi nilai-nilai etika kerja Islam seperti kejujuran, tanggung jawab, ketekunan, dan keadilan. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan, seminar, atau pengajaran yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam konteks kerja. Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan dapat menyelenggarakan pelatihan etika kerja Islam yang melibatkan para pegawai. Dalam pelatihan ini, mereka dapat diberikan pemahaman tentang bagaimana prinsip-prinsip Islam seperti amanah, ihsan, dan adil dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari mereka.

Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka melalui pelatihan dan pembinaan. Mereka juga dapat memberikan umpan balik yang konstruktif dan dukungan dalam upaya

¹⁸Nur Kholis, "Etika Kerja Dalam Perspektif Islam," *Al-Mawarid Journal of Islamic Law* 12, no. 11 (2004): 26011.

pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Ini akan membantu menambah tingkat motivasi, memperkuat *self-efficacy* dan meningkatkan *locus of control* internal pegawai.¹⁹ Selanjutnya, penerapan penghargaan dan sanksi yang adil. Untuk memperkuat *locus of control* internal pegawai, perlu ada sistem penghargaan dan sanksi yang adil dan transparan. Hal ini akan memberikan pegawai keyakinan bahwa upaya dan kinerja mereka akan diakui dan dihargai.²⁰

Penerapan pendekatan etika kerja Islam diharapkan dapat memperkuat motivasi pegawai, *locus of control* dan *self efficacy* pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Dengan menginternalisasi nilai-nilai etika kerja Islam, pegawai diharapkan menjadi lebih bertanggung jawab, termotivasi, dan memiliki kontrol yang lebih besar terhadap pencapaian target kerja.

Berikut adalah hasil penelitian terdahulu yang mengkaji motivasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Fauzan Ali yang menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Ultra Jaya Milk Industry. Penelitian yang dilakukan oleh Citra Dhistia Murti dan Evy menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, lain halnya dengan *self efficacy* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

¹⁹Cici Ria Agustini, Rismansyah Rismansyah, dan Edduar Hendri, "Pengaruh Efikasi Diri Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan," *Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs)* 16, no. 1 (28 Februari 2023): 19–26, <https://doi.org/10.35508/jom.v16i1.7756>.

²⁰Masrul Badri dan Azhar Aziz, "Pengaruh Locus Of Control Dan Harga Diri Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan," *Jurnal Analitika* 3, no. 1 (2011).

karyawan BKD. Dalam penelitian Yenni Arfah dkk menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan CU Horas Tebing Tinggi.

Penelitian oleh Soleh, dkk., menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di kantor perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.²¹ Dalam studi yang dilakukan oleh Sari dan Saifudin di sektor industri, ditemukan bahwa *locus of control internal* berhubungan positif dengan kinerja pegawai dalam hal pencapaian target penjualan.²² Penelitian oleh Nasution, dkk., menunjukkan bahwa di industri pendidikan, ditemukan bahwa pegawai *locus of control* memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.²³

Studi yang dilakukan oleh Triana, dkk., di sektor perbankan menemukan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe.²⁴ Penelitian oleh Hidayat, dkk., menemukan bahwa *Locus of Control* memiliki efek positif dan

²¹Ahmad Soleh, Rinto Noviantoro, dan Deky Putrafinaldo, "The Effect of Locus of Control and Communication Toward Employee Performance," *Management and Sustainable Development Journal* 2, no. 2 (6 Oktober 2020): 40–52, <https://doi.org/10.46229/msdj.v2i2.184>.

²²Amelia Novita Sari dan Saifudin Saifudin, "The Effect Of Cyberloafing Behavior, Locus Of Control, And Work Discipline On Employee Performance With Islamic Work Ethic As Moderator (Case Study At Pt Kebon Agung Trangkil Pati Sugar Factory)," *Imara: JURNAL RISET EKONOMI ISLAM* 6, no. 2 (30 Desember 2022): 155, <https://doi.org/10.31958/imara.v6i2.4627>.

²³Laili Syafitri Nasution, Beby Karina Fawzee Sembiring, dan R Hamdani Harahap, "Analysis of the Influence of Work Motivation, Locus of Control, and Organizational Commitment to Employee Performance with Islamic Work Ethics as a Moderating Variable(Case Study at Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)," *International Journal of Research* 8, no. 1 (1 Januari 2021): 615–23.

²⁴Neni Triana, Muttaqien Muttaqien, dan Bobby Rahman, "Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe)," *Jurnal Ilmu Keuangan Dan Perbankan (JIKA)* 10, no. 2 (7 Agustus 2021): 214–34, <https://doi.org/10.34010/jika.v10i2.4910>.

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PDAM Padang City.²⁵ Dalam studi yang dilakukan oleh Soleh menunjukkan bahwa *locus of control* dan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.²⁶ Penelitian oleh Umiyarah, dkk., menunjukkan bahwa *locus of control* internal berhubungan positif dengan kinerja pegawai.²⁷

Studi yang dilakukan oleh Rahayuningsih dan Yuniato *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²⁸ Penelitian oleh Ridwan menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁹ Dalam studi yang dilakukan oleh Ayudiyati ditemukan bahwa pegawai dengan *locus of control* memiliki kinerja yang lebih baik sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.³⁰

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan pengaruh etika kerja Islam sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara

²⁵Hidayat dkk., "The Effect of Locus Control on The Employee of Performance with Islamic Work Ethics as Moderating Variable (The Case of Study: PT. PDAM Padang City)," *Padang State University*, - Locus of Control memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Etika Kerja Islami secara signifikan memoderasi Locus of Control pada kinerja karyawan, 23, no. 2 (6 Desember 2020): 710–18, <https://doi.org/10.52155/IJPSAT.V23.2.2406>.

²⁶Ahmad Soleh, Noviantoro, dan Putrafinaldo, "The Effect of Locus of Control and Communication Toward Employee Performance."

²⁷Risahayu Umiyarah, Tetra Hidayati, dan Rabiatul Adawiyah, "Pengaruh Locus of Control Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi," *Jurnal Ilmu Ekonomi Mulawarman (JIEM)* 3, no. 3 (1 September 2018), <https://doi.org/10.29264/jiem.v3i3.3420>.

²⁸Hidayat dkk., "The Effect of Locus Control on The Employee of Performance with Islamic Work Ethics as Moderating Variable (The Case of Study)."

²⁹Ridwan, "Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus of Control Dengan Kinerja Karyawan," *Trikonomika Journal* 12, no. 1 (26 Juni 2013): 72–84, <https://doi.org/10.23969/TRIKONOMIKA.V12I1.461>.

³⁰Soraya Eka Ayudiyati dan Rini Nugraheni, "Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etikakerja Islam Sebagai Variabelmoderating (Studi Pada Karyawantetap Bank Jateng Semarang)" (Disertasi, Semarang, Universitas Diponegoro, 2010), <https://typeset.io/papers/analisis-pengaruh-locus-of-controlterhadap-kinerja-dengan-3zz2fnyvzi>.

locus of control dan kinerja pegawai dilakukan oleh Sari dan Saifudin di sektor industri, ditemukan bahwa *locus of control internal* berhubungan positif dengan kinerja pegawai dalam hal pencapaian target penjualan.³¹ Penelitian oleh Nasution, dkk., menunjukkan bahwa di industri pendidikan, ditemukan bahwa etos kerja Islam memperkuat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Semarang.³²

Studi yang dilakukan oleh Triana, dkk., di sektor perbankan menemukan bahwa etika kerja Islam sebagai variabel moderating dalam penelitian ini mampu memoderasi dengan baik pengaruh antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe.³³ Dalam penelitian oleh Aflah, dkk, ditemukan bahwa etika kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan komitmen afektif dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.³⁴ Pegawai yang memiliki *locus of control* internal dan mempraktikkan etika kerja Islam memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki *locus of control* eksternal.

³¹Sari dan Saifudin, "The Effect Of Cyberloafing Behavior, Locus Of Control, And Work Discipline On Employee Performance With Islamic Work Ethic As Moderator (Case Study At Pt Kebon Agung Trangkil Pati Sugar Factory)."

³²Nasution, Beby Karina Fawzeeza Sembiring, dan R Hamdani Harahap, "Analysis of the Influence of Work Motivation, Locus of Control, and Organizational Commitment to Employee Performance with Islamic Work Ethics as a Moderating Variable(Case Study at Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)."

³³Triana, Muttaqien dan Rahman, "Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe)."

³⁴Kuntarno Noor Aflah, Suharnomo Suharnomo, dan Fuad Mas'ud, "The Effect of Islamic Work Ethics toward Employee Performance," *Iqtishadia* 14, no. 2 (15 Desember 2021): 197, <https://doi.org/10.21043/iqtishadia.v14i2.10278>.

Penelitian oleh Hidayat, dkk., menemukan etika kerja Islami secara signifikan memoderasi *locus of control* pada kinerja karyawan PT. PDAM Padang City.³⁵ Pegawai yang memiliki *locus of control* internal dan memiliki tingkat pemahaman dan praktik etika kerja Islam yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Penelitian oleh Umiyarah, dkk., menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islami merupakan variabel moderasi sekaligus menjadi variabel independen (prediktor) dalam hubungan antara *locus of control* internal dan kinerja karyawan. Variabel *locus of control* internal merupakan variabel independen (prediktor) dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.³⁶

Penelitian oleh Rahayuningsih dan Yunianto menemukan etika kerja Islami secara signifikan memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan.³⁷ Penelitian oleh Ridwan menunjukkan bahwa etos kerja Islami melemahkan hubungan antara *locus of control* dan kinerja karyawan.³⁸

Research Gap pada penelitian di atas terdapat beberapa kesenjangan dari hasil identifikasi peneliti. *Pertama*, berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang tidak konsisten, dan ketidakkonsistenan dari hasil penelitian tersebut menjadi celah (*gap*) untuk dilakukan penelitian lanjutan. Selain itu, penelitian ini fokus pada satuan kerja Kementerian Agama Padangsidempuan karena

³⁵Hidayat dkk., "The Effect of Locus Control on The Employee of Performance with Islamic Work Ethics as Moderating Variable (The Case of Study)."

³⁶Umiyarah, Hidayati dan Adawiyah, "Pengaruh Locus of Control Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi."

³⁷Hidayat dkk., "The Effect of Locus Control on The Employee of Performance with Islamic Work Ethics as Moderating Variable (The Case of Study)."

³⁸Ridwan, "Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus of Control Dengan Kinerja Karyawan."

pada penelitian sebelumnya lebih dominan meneliti pada dunia Perbankan. Hal inilah yang menjadi salah satu alasan kenapa hasil penelitiannya tidak konsisten. *Kedua*, penelitian sebelumnya belum membahas beberapa kontradiksi dalam temuan yang mengaitkannya pada pandangan Islam. *Ketiga*, adanya indikasi bahwa metode yang digunakan sebelumnya dianggap kurang tepat karena menyelesaikan masalah secara sederhana, sehingga tidak dapat menjawab hal-hal kompleks terkait dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini peneliti berusaha untuk membangun penyelidikan baru menggunakan pendekatan studi empiris, yang berarti data dikumpulkan secara langsung dari responden melalui metode penelitian yang sistematis. Pendekatan ini memberikan kekuatan pada temuan penelitian dan memungkinkan adanya generalisasi hasil penelitian ke populasi yang lebih luas dengan menggunakan analisis *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan aplikasi Warp-PLS 7.0.

Adanya kesenjangan penelitian terdahulu, diperlukan penelitian lanjutan yang lebih luas. Oleh karena itu, kebaruan dalam penelitian ini adalah penggabungan konsep utama, yaitu motivasi pegawai, *locus of control*, *self efficacy* dan etika kerja Islam dalam menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh motivasi karyawan, *locus of control*, dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi. Melalui pendekatan studi empiris, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi signifikan dalam

memperluas pemahaman kita tentang faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan organisasi ini. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis yang dapat digunakan oleh Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan dalam mengembangkan kebijakan dan program yang berorientasi pada peningkatan kinerja pegawai yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul **Pengaruh Motivasi Pegawai, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan).**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah di jelaskan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Ada permasalahan pada kinerja pegawai yang dapat menyebabkan hilangnya kepercayaan masyarakat pada institusi.
2. Permasalahan kinerja pegawai umumnya dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya kompetensi atau keterampilan, ketidakpatuhan terhadap prosedur atau regulasi, rendahnya motivasi, atau kurangnya pengawasan dan pengelolaan kinerja yang efektif.
3. Dampak negatif kinerja pegawai di Kementerian Agama biasanya disebabkan karena *locus of control*.

4. Pegawai memiliki *locus of control* eksternal cenderung menganggap bahwa hasil kinerja mereka tergantung pada faktor-faktor di luar kendali mereka.
5. Pegawai cenderung menyalahkan faktor eksternal jika terjadi kegagalan atau kesalahan dalam kinerja mereka.
6. Terdapat juga oknum pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan yang tidak bertanggung jawab akibat kecurangan karena adanya pungutan liar kepada kepala madrasah dan pada calon Penyuluh Agama Islam Non PNS pada saat proses perekrutan periode 2020-2024.
7. Terdapat kasus pencatatan dana inpassing dan sertifikasi guru yang dananya dipotong sebesar 10% oleh oknum Kepala Seksi Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan.
8. Pegawai tidak memiliki inisiatif untuk mengusulkan perbaikan dalam proses kerja atau sistem yang ada. Mereka merasa bahwa inisiatif semacam itu harus datang dari manajemen atau atasan, dan mereka hanya akan mengikuti instruksi yang diberikan.
9. Pegawai tidak bersedia mengakui atau mengambil tanggung jawab atas kesalahan yang mereka buat.
10. Terdapatnya laporan capaian kinerja yang cukup pada sipka triwulan kedua tahun 2023, yang artinya program kinerja dengan sasaran kinerja sangat jauh dari hasil yang diharapkan.

11. Menginternalisasi nilai-nilai etika kerja Islam, pegawai diharapkan menjadi lebih bertanggung jawab, termotivasi, dan memiliki kontrol yang lebih besar terhadap pencapaian target kerja.
12. Adanya kesenjangan penelitian terdahulu, diperlukan penelitian lanjutan yang lebih luas.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian ini guna memfokuskan masalah penelitian.

Batasan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel penelitian ini menggunakan variabel laten endogen (Y) yaitu kinerja pegawai, variabel laten eksogen (X) yaitu motivasi pegawai, *locus of control*, *self efficacy* dan variabel moderasi (Z) menggunakan variabel etika kerja Islam.
2. Objek penelitian ini adalah pegawai. Lokasi penelitian merupakan Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan pada tahun 2023.
3. Metode penelitian menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan aplikasi WarpPLS 7.0.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional penelitian ini guna membatasi dan mengukur masalah penelitian. Berikut definisi operasional pada penelitian ini:

Tabel I.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu institusi, sesuai dengan wewenang dan	1. Hasil kerja pegawai yang tugas jabatan sesuai dengan fungsi, wewenang, dan	Ordinal

		<p>tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan institusi bersangkutan dengan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.³⁹ Kinerja pegawai adalah sasaran kerja yang dapat dicapai oleh pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan institusi bersangkutan dengan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.</p>	<p>tanggung jawab.⁴⁰</p> <p>2. Target meliputi kuantitas (target output) kualitas (target kualitas) waktu (target waktu) biaya (target biaya).⁴¹</p>	
2	Motivasi Pegawai (X1)	<p>Motivasi merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugas dan wewenangnya.⁴² Apabila Kementerian Agama Padangsidempuan ingin mencapai tujuannya, maka motivasi harus berperan disana karena hal tersebut mampu mengarahkan karyawan pada visi misi organisasi.</p>	<p>1. Partisipasi 2. Komunikasi 3. Pembinaan⁴³</p>	Ordinal
3	<i>Locus of Control</i> (X2)	<p><i>Locus of Control</i> adalah kepercayaan individu tentang</p>	<p>1. <i>Internal Locus of Control</i></p>	Ordinal

³⁹Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016). hlm. 481

⁴⁰Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), hlm. 117.

⁴¹PP Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja, Pasal 10 Ayat 3

⁴² Rahmat Hidayat, "pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja".

⁴³ Mangkunegara, 2013, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahann*", (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Bandung).

		sejauh mana mereka memiliki kendali atas kehidupan mereka. ⁴⁴ <i>Locus of Control</i> adalah kepercayaan pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan tentang sejauh mana mereka memiliki kendali atas kehidupan mereka.	2. <i>External Locus of Control</i> ⁴⁵	
4	<i>Self Efficacy</i> (X3)	<i>Self Efficacy</i> merupakan keyakinan diri (sikap percaya diri) terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang akan mengarahkannya kepada hasil yang diharapkan. ⁴⁶ <i>Self Efficacy</i> lebih mengarah pada penilaian tiap individu pegawai Kementerian Agama Padangsidempuan akan kemampuan yang dimilikinya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inisiatif 2. Pemecahan masalah yang efektif 3. Tanggung jawab⁴⁷ 	Ordinal
5	Etika Kerja Islam (Z)	Etika Kerja Islam adalah seperangkat prinsip dan nilai moral yang dianjurkan oleh agama Islam dalam dunia kerja yang mendorong individu untuk bekerja dengan integritas, menghormati orang lain, menghindari perilaku yang tidak etis, dan menjaga kualitas kerja yang tinggi. ⁴⁸	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ikhlas 2. Amanah 3. Adil 4. Kerja keras 5. Tanggung jawab 6. Etika komunikasi 7. Menghindari praktik haram⁴⁹ 	Ordinal

⁴⁴Nugroho, Hardjajani, Dan Karyanta, "Hubungan Antara Locus Of Control Internal Dan Kecerdasan Emosi Dengan Perilaku Prososial Pada Mahasiswa Program Studi Psikologi UNS."

⁴⁵Setyowati Subroto, "Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan."

⁴⁶Fauzan Ali "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (PT. Ultrajaya Milk Industri, TBK Surabaya Bagian Marketing)

⁴⁷I Gede Hendra Saputra dkk, "Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan."

⁴⁸Kholis, "Etika Kerja Dalam Perspektif Islam."

	<p>Etika Kerja Islam adalah seperangkat prinsip dan nilai moral yang dianjurkan oleh agama Islam pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan integritas, menghormati orang lain, menghindari perilaku yang tidak etis, dan menjaga kualitas kerja yang tinggi.</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka dapat rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan?
2. Apakah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan?
3. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan?
4. Apakah terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan?
5. Apakah Etika Kerja Islam efektif memoderasi pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan?

⁴⁹Laili Syafitri Nasution, Beby Karima Fawzeaa Sembiring, Dan Hamdani Harahap, “Analysis Of The Influence Of Work Motivation, Locus Of Control, And Organizational Commitment To Employee With Islamic Work Ethics As A Moderating Variable”

6. Apakah Etika Kerja Islam efektif memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan?
7. Apakah Etika Kerja Islam efektif memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, bahwa tujuan dari penelitian ini dapat ditampilkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis etika kerja Islam efektif memoderasi pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis etika kerja Islam efektif memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan.

7. Untuk mengetahui dan menganalisis etika kerja Islam efektif memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan.

G. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang luas. Berikut kegunaan penelitian ini:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bagi peneliti berguna untuk menambah ilmu pengetahuan tentang Pengaruh Motivasi pegawai, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan), dan sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan jenjang Magister pada prodi Ekonomi Syariah di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.

2. Bagi UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan

Penelitian ini merupakan sarana belajar yang diharapkan akan memberikan manfaat untuk menambah ilmu pengetahuan ekonomi syariah, serta memberi manfaat dalam pengembangan ilmu dalam bidang ekonomi syariah di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan pengetahuan dan sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

H. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan mengikuti sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab Pertama, merupakan pendahuluan sebagai pengantar dari keseluruhan isi pembahasan. Pada bab ini mengemukakan hal-hal mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian.

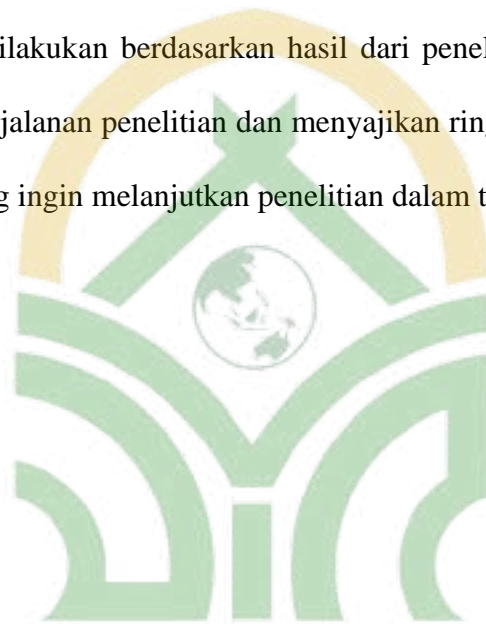
Bab Kedua, merupakan tinjauan pustaka yang menjelaskan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian serta hasil penelitian terdahulu yang menjadi referensi peneliti. Kerangka pikir bertujuan untuk memperjelas pembaca tentang variabel-variabel.

Bab Ketiga, berisi tentang metode penelitian yang menjelaskan tentang metode yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

Bab keempat membahas hasil dan pembahasan. Bab ini berisi gambaran umum tentang objek penelitian, deskripsi hasil penelitian yang telah diperoleh, dan analisis mendalam terhadap hasil penelitian tersebut. Dalam bagian ini, penelitian dianalisis dan diinterpretasikan untuk menjawab

rumusan masalah yang telah diajukan sebelumnya. Bab ini membantu membuktikan atau membantah hipotesis yang telah diajukan di Bab II.

Bab kelima merupakan penutup dari tesis ini. Bab ini berisi kesimpulan yang merangkum temuan utama dari penelitian serta hasil analisis yang telah dijelaskan di Bab IV. Selain itu, bab ini juga memberikan saran-saran atas pembahasan yang ada, mengindikasikan arah untuk penelitian selanjutnya yang dapat dilakukan berdasarkan hasil dari penelitian ini. Bab ini menjadi akhir dari perjalanan penelitian dan menyajikan ringkasan dan panduan untuk pembaca yang ingin melanjutkan penelitian dalam topik yang sama.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. *Grand Theory*

a. *Maslow Theory*

Teori Kebutuhan Manusia yang dikemukakan oleh Abraham Maslow adalah salah satu teori yang paling terkenal dalam bidang psikologi. Teori ini menggambarkan hierarki kebutuhan manusia dan memperkuat pemahaman tentang motivasi dan pemenuhan kebutuhan individu.¹

Teori ini mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat dibagi ke dalam hierarki lima tingkat, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.² Manajemen SDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan ini untuk memotivasi karyawan. Berikut adalah penjelasan singkat mengenai teori tersebut:³

a) Hierarki Kebutuhan

Teori Maslow menggambarkan kebutuhan manusia dalam bentuk hierarki yang terdiri dari lima tingkatan, yang dikenal

¹Mariano Rojas, Alfonso Méndez, dan Karen Watkins-Fassler, "The Hierarchy of Needs Empirical Examination of Maslow's Theory and Lessons for Development," *World Development* 165 (Mei 2023): 106185, <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2023.106185>.

²Universiti Kebangsaan Malaysia, Malaysia dkk., "Population Aging: On the Effectiveness Analysis of Social Policy under Maslow's Hierarchy of Needs Theory," *International Journal of Social Science and Human Research* 06, no. 06 (30 Juni 2023), <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i6-72>.

³Gülşen Yurdakul dan Tayfun Arar, "Revisiting Maslow's Hierarchy of Needs: Is It Still Universal Content?," *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 23 Februari 2023, 1–28, <https://doi.org/10.1080/10911359.2023.2177227>.

sebagai Piramida Kebutuhan Maslow. Tingkatan ini diatur berdasarkan urutan kepentingan dan prioritasnya dalam kehidupan individu.

b) Tingkatan Kebutuhan

Piramida Kebutuhan Maslow terdiri dari lima tingkatan kebutuhan, yaitu:

- (1) Kebutuhan Fisiologis adalah ebutuhan dasar seperti makanan, air, tempat tinggal, tidur, dan kebutuhan biologis lainnya.
- (2) Kebutuhan Keamanan adalah kebutuhan akan rasa aman, kestabilan, perlindungan dari bahaya, dan keamanan finansial.
- (3) Kebutuhan Sosial adalah kebutuhan akan hubungan sosial, kasih sayang, cinta, dan keanggotaan dalam kelompok sosial.
- (4) Kebutuhan Penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan, harga diri, prestasi, penghargaan, dan apresiasi dari orang lain.
- (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri adalah Kebutuhan untuk mencapai potensi penuh, mengejar tujuan pribadi, dan berkembang secara kreatif dan spiritual.

c) Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, individu akan mencari pemenuhan kebutuhan pada tingkatan yang lebih rendah sebelum beralih ke tingkatan yang lebih tinggi. Setelah kebutuhan pada satu tingkatan terpenuhi, individu akan mengarahkan perhatian mereka pada tingkatan berikutnya.

d) Proses Aktualisasi Diri

Tingkatan paling atas dalam piramida Maslow adalah kebutuhan aktualisasi diri. Pada tingkatan ini, individu berusaha mencapai potensi penuh mereka dan mewujudkan diri mereka secara pribadi dan profesional.

e) Pengaruh Terhadap Motivasi

Teori Maslow menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan pada tingkatan yang lebih rendah akan menjadi motivator yang kuat bagi individu untuk mencapai tingkatan yang lebih tinggi dalam piramida kebutuhan. Sebagai contoh, ketika kebutuhan fisiologis dan keamanan terpenuhi, individu akan lebih termotivasi untuk mencari hubungan sosial yang bermakna atau penghargaan yang lebih tinggi.

Teori Kebutuhan Manusia Maslow telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman kita tentang motivasi dan kebutuhan manusia. Namun, perlu dicatat bahwa teori ini juga telah dikritik

karena kurangnya dukungan empiris yang kuat dan ketidaksesuaian dengan konteks budaya yang berbeda.

Teori Kebutuhan Manusia (Maslow) dapat berhubungan dengan pengaruh motivasi karyawan, *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi. Teori Kebutuhan Manusia menggambarkan bahwa manusia memiliki berbagai tingkatan kebutuhan yang perlu dipenuhi, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan aktualisasi diri. Sebagai contoh, jika seorang pegawai memiliki kebutuhan fisiologis yang belum terpenuhi, seperti ketidakstabilan finansial atau kurangnya akses terhadap makanan yang memadai, maka motivasi dan kinerjanya mungkin terpengaruh negatif karena fokusnya tertuju pada pemenuhan kebutuhan tersebut.

Locus of control mengacu pada keyakinan individu terhadap sejauh mana mereka memiliki kontrol atas hasil dan kejadian dalam hidup mereka. Individu dengan *locus of control* internal, yaitu mereka yang percaya bahwa mereka memiliki kontrol dan tanggung jawab atas kesuksesan atau kegagalan mereka, cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan *self efficacy* yang kuat serta kinerja yang lebih baik karena mereka merasa memiliki kendali atas hasil kerja mereka.⁴

Dalam konteks penelitian ini, etika kerja Islam dapat berfungsi sebagai variabel moderasi yang mempengaruhi hubungan antara

⁴Diana Genkova, "Modeling of the Human Needs: An Economic Interpretation of Maslow's Theory of Motivation," *WSEAS TRANSACTIONS ON BUSINESS AND ECONOMICS* 18 (7 Januari 2021): 253–64, <https://doi.org/10.37394/23207.2021.18.26>.

motivasi karyawan, *locus of control*, *self efficacy* dan kinerja pegawai. Dengan demikian, teori kebutuhan manusia Maslow dapat membantu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, sedangkan pengaruh motivasi karyawan, *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana faktor-faktor tersebut saling berhubungan dan mempengaruhi kinerja pegawai dalam konteks tertentu, seperti Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan.

2. *Middle Theory*

a. *Employee Engagement Theory*

Teori Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement Theory*) adalah sebuah teori yang berfokus pada hubungan antara karyawan dan organisasi tempat mereka bekerja. Teori ini menyatakan bahwa keterlibatan karyawan merupakan suatu kondisi di mana karyawan merasa terhubung secara emosional, berkomitmen, dan memiliki keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka dan tujuan organisasi.⁵

Teori Keterlibatan Karyawan (*Employee Engagement Theory*) menekankan pentingnya keterlibatan karyawan dalam mencapai kinerja yang tinggi. Karyawan yang merasa terlibat secara emosional

⁵Zinta S. Byrne, *Understanding Employee Engagement: Theory, Research, and Practice*, 2 ed. (New York: Routledge, 2022), <https://doi.org/10.4324/9781003171133>.

dan psikologis dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.⁶

Teori ini mengidentifikasi tiga dimensi keterlibatan karyawan:⁷

- a) Keterlibatan Afektif merujuk pada perasaan positif yang mendalam dan koneksi emosional yang kuat yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan organisasi.
- b) Keterlibatan Kognitif terkait dengan tingkat pemahaman dan kepercayaan karyawan terhadap tujuan, nilai, dan strategi organisasi.
- c) Keterlibatan Perilaku mengacu pada tingkat keterlibatan karyawan dalam melakukan upaya ekstra, inisiatif proaktif, dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Karyawan:

Employee Engagement Theory mengakui bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat keterlibatan karyawan, antara lain:⁸

- a) Gaya kepemimpinan yang efektif dan inspirasional dapat meningkatkan keterlibatan karyawan.
- b) Klarifikasi Peran adalah pemahaman yang jelas tentang tugas dan harapan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan keterlibatan mereka.

⁶Zinta S. Byrne, *Understanding Employee Engagement*, 0 ed. (Routledge, 2014), <https://doi.org/10.4324/9780203385944>.

⁷Byrne, *Understanding Employee Engagement*, 2022.

⁸Byrne, *Understanding Employee Engagement*, 2014.

- c) Lingkungan Kerja adalah budaya organisasi yang mendukung, komunikasi yang terbuka, dan iklim kerja yang positif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan.
- d) Pengakuan dan Penghargaan adalah mengakui dan menghargai kontribusi karyawan secara teratur dapat meningkatkan keterlibatan mereka.
- e) Pengembangan Karir adalah kesempatan untuk pengembangan dan kemajuan karir yang jelas dan terbuka dapat meningkatkan keterlibatan karyawan.

Keterlibatan karyawan yang tinggi dikaitkan dengan berbagai manfaat, termasuk:⁹

- a) Produktivitas yang tinggi. Karyawan yang terlibat cenderung lebih bersemangat, fokus, dan berkinerja tinggi dalam pekerjaan mereka.
- b) Retensi dan Kepuasan Karyawan. Karyawan yang merasa terlibat lebih mungkin untuk tetap berada di organisasi dan merasa puas dengan pekerjaan mereka.
- c) Inovasi dan Kreativitas. Keterlibatan karyawan dapat mendorong kreativitas, ide inovatif, dan kolaborasi yang lebih baik di tempat kerja.

Employee Engagement Theory memberikan pemahaman yang penting tentang bagaimana karyawan terhubung dengan pekerjaan dan

⁹Byrne, *Understanding Employee Engagement*, 2022.

organisasi. Dalam konteks penelitian mengenai pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi, *Employee Engagement Theory* dapat membantu menjelaskan bagaimana keterlibatan karyawan, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemimpinan, pengakuan, dan lingkungan kerja, dapat memoderasi hubungan antara locus of control dan kinerja pegawai.

Employee Engagement Theory adalah konsep yang mengacu pada tingkat keterikatan, komitmen, dan keterlibatan emosional karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Teori ini menekankan pentingnya memiliki karyawan yang terlibat secara aktif dan memiliki motivasi intrinsik yang tinggi dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan mereka.¹⁰

Misalnya, dalam sebuah perusahaan, karyawan yang terlibat secara emosional dan memiliki keterlibatan yang tinggi cenderung merasa terhubung dengan misi dan nilai-nilai organisasi. Mereka memiliki motivasi internal yang kuat untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, memperlihatkan inisiatif proaktif, dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Mereka merasa dihargai dan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

¹⁰Kibum Kwon dan Jiwon Park, "The Life Cycle of Employee Engagement Theory in HRD Research," *Advances in Developing Human Resources* 21, no. 3 (Agustus 2019): 352–70, <https://doi.org/10.1177/1523422319851443>.

Dalam konteks pengaruh motivasi karyawan, *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi, *Employee Engagement Theory* memiliki kaitan bahwa *locus of control* individu dan *self efficacy* dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan pegawai. Individu dengan *locus of control* internal yang tinggi cenderung memiliki motivasi internal dan merasa bahwa mereka memiliki kendali atas keberhasilan atau kegagalan mereka dalam pekerjaan.

Etika kerja Islam yang melibatkan prinsip-prinsip moral dan etika dalam Islam, dapat menjadi faktor yang memoderasi hubungan antara *locus of control* dan keterlibatan pegawai. Etika kerja Islam yang diterapkan dengan baik dapat meningkatkan keterlibatan pegawai dengan mendorong tanggung jawab, integritas, dan kejujuran dalam pekerjaan mereka.

Keterlibatan pegawai yang tinggi yang dipengaruhi oleh motivasi pegawai, *locus of control*, *self efficacy* dan etika kerja Islam cenderung berdampak positif pada kinerja pegawai. pegawai yang merasa terlibat secara emosional dan memiliki motivasi intrinsik yang kuat dalam pekerjaan mereka, serta menerapkan etika kerja Islam, memiliki potensi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Dalam penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi pegawai, *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi, *Employee*

Engagement Theory dapat memberikan landasan teoritis untuk memahami bagaimana keterlibatan pegawai, yang dipengaruhi oleh motivasi, *locus of control*, *self efficacy* dan etika kerja Islam, dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

b. *Expectancy Theory*

Teori Harapan (*Expectancy Theory*) adalah sebuah teori yang menjelaskan bahwa tingkat motivasi individu untuk melakukan tindakan tertentu dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu harapan (*expectancy*), instrumentalitas, dan valensi (*valence*). Teori ini diasumsikan bahwa individu secara rasional memilih tindakan yang diharapkan akan memberikan hasil yang diinginkan dan memaksimalkan kepuasan mereka.¹¹

Teori ini berfokus pada hubungan antara upaya individu, kinerja, dan penghargaan. Menurut teori ini, pegawai akan termotivasi jika mereka percaya bahwa upaya mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan kinerja yang baik akan dihargai dengan penghargaan yang berarti. Manajemen SDM harus menciptakan lingkungan yang mendukung keyakinan ini.¹²

- a) Harapan (*Expectancy*) merujuk pada keyakinan individu bahwa usaha yang mereka lakukan akan menghasilkan hasil

¹¹Kristina T. Lambright, "An Update of a Classic: Applying Expectancy Theory to Understand Contracted Provider Motivation," *Administration & Society* 42, no. 4 (Juli 2010): 375–403, <https://doi.org/10.1177/0095399710362714>.

¹²Ronnie D. Wilkins dan Elmore R. Alexander, "Expectancy Theory as An Approach To The Motivation Of Rehabilitation Counselors," *Journal of Applied Rehabilitation Counseling* 12, no. 3 (1 September 1981): 138–42, <https://doi.org/10.1891/0047-2220.12.3.138>.

yang diinginkan. Jika individu percaya bahwa upaya yang mereka lakukan akan berhasil dan mengarah pada hasil yang positif, maka mereka cenderung memiliki harapan yang tinggi untuk mencapai tujuan tersebut.

b) Instrumentalitas merupakan keyakinan individu bahwa mencapai tujuan akan membawa imbalan atau konsekuensi yang diinginkan. Ini melibatkan persepsi individu tentang hubungan antara kinerja dan hasil yang diharapkan. Jika individu percaya bahwa pencapaian tujuan akan membawa manfaat yang bernilai, mereka akan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras.

c) Valensi (*Valence*) merupakan tingkat nilai atau keinginan individu terhadap hasil yang diharapkan. Valensi mencerminkan apakah individu menganggap hasil tersebut sebagai sesuatu yang diinginkan atau tidak diinginkan. Jika individu menganggap hasil tersebut bernilai positif dan menginginkannya, maka valensi akan tinggi dan motivasi individu untuk mencapai tujuan tersebut akan meningkat.¹³

Misalnya, seorang pegawai percaya bahwa jika ia bekerja keras dan memiliki keterampilan yang diperlukan, ia akan dapat mencapai target penjualan yang ditetapkan perusahaan (*expectancy*). Selain itu, ia percaya bahwa mencapai target penjualan tersebut akan

¹³“Expectancy Theory,” dalam *Encyclopedia of Management Theory*, oleh Eric H. Kessler (2455 Teller Road, Thousand Oaks, California 91320: SAGE Publications, Ltd., 2013), <https://doi.org/10.4135/9781452276090.n93>.

menghasilkan bonus yang signifikan (instrumentalitas). Selanjutnya, pegawai tersebut juga memiliki keinginan yang kuat untuk mendapatkan bonus dan menganggapnya sebagai penghargaan yang sangat diinginkan (valensi). Dengan kombinasi dari ketiga faktor tersebut, pegawai tersebut akan termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai target penjualan yang ditetapkan.¹⁴

Dalam konteks pengaruh motivasi karyawan, *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderasi, *Expectancy Theory* dapat menjelaskan bagaimana individu dengan motivasi, *locus of control*, *self efficacy* yang internal dan menerapkan etika kerja Islam cenderung memiliki harapan yang tinggi terhadap pencapaian tujuan, percaya bahwa upaya mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan, dan memberikan nilai positif pada hasil yang diharapkan. Hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, karena mereka memiliki keyakinan yang kuat terhadap hubungan antara usaha yang mereka lakukan, pencapaian tujuan, dan hasil yang diinginkan.

¹⁴Pradeep K. Tyagi, "Diagnosing Learning Motivation of Marketing Students: An Approach Based on Expectancy Theory," *Journal of Marketing Education* 7, no. 2 (Agustus 1985): 28–34, <https://doi.org/10.1177/027347538500700205>.

3. *Applied Theory*

a. Kinerja Pegawai

1) Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan usaha yang dicapai dalam menjalankan aktivitas yang telah direncanakan sebelumnya. Apabila aktivitas tersebut dapat dilaksanakan sesuai dengan yang direncanakan atau bahkan melebihi, maka dapat dikatakan bahwa kinerjanya baik demikian juga sebaliknya.¹⁵ Menurut Eafiq dalam jurnal inovasi penelitian kara dari dirgahayu Erri dkk, mengatakan bahwa kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.¹⁶

Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan kinerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu.” Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai

¹⁵Budi Gautama Siregar, *Analisis Penerapan Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Keuangan Perusahaan*, Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI), Volume 5, No 1, Juni 2021. hlm.34

¹⁶Dirgahayu Erri dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta*, Jurnal Inovasi Penelitian, Volume.1, No.9, Februari 2021. hlm. 2-3.

tujuan organisasi bersangkutan dengan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹⁷ Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu, sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu.

Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya ada hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Jadi, apabila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik. Kinerja pegawai akan baik apabila seorang karyawan memiliki keahlian yang tinggi, bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, dan mempunyai harapan masa depan yang baik.¹⁸ Kinerja yang optimal akan terwujud apabila organisasi tersebut dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal.

Menurut Rukiah dan Zulaika dalam buku *Islamic Human Capital in Financial Institution* bahwa beberapa pakar *cognitive science* atau disebut juga *barain science* berpendapat bahwa

¹⁷Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. hlm. 481

¹⁸Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010). hlm.171

peningkatan kompetensi sumber daya manusia ataupun kinerja itu sendiri dilaksanakan dengan metode *reframing* yaitu perubahan konsepsi suatu organisasi ataupun institusi tentang bagaimana suatu organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Secara spesifiknya, perlu dilakukannya kompetensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi sehingga sumber daya tersebut mampu mengubah paradigma dan membuka pola pikir bahwa keberhasilan sebuah organisasi ataupun institusi secara keseluruhan diukur dari keberhasilan sumber daya manusia, dilihat dari kinerja pegawainya.¹⁹

Menurut Pasolong dalam jurnal Nurjannah dkk, konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumber daya yang dimiliki dan dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.²⁰ Jadi dari kinerja pegawai tersebut dapat dilihat hasil kerja dari seorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan

¹⁹ Rukiah dan Zulaika Matondang, 2022, *Islamic Human Capital in Financial Institution*, Bogor: BYPASS, hlm.10-11.

²⁰ Nurjannah marni susanti, akhyar abdullah, “analisis proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada hotel zahra syariah kendari,” *administrasi bisnis* 4 (2019): 260.

sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.²¹

2) Kinerja dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam bekerja tidak hanya semata kebutuhan, tetapi juga kewajiban dan ibadah, berdosa kalau ditinggalkan. Kerja juga berkaitan dengan martabat manusia. Seseorang yang telah bekerja dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya akan bertambah martabat dan kemuliaannya. Jatuhnya harkat dan martabat diri akan menjerumuskan manusia pada perbuatan hina.²²

Allah berfirman dalam QS. *At-Taubah* ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ۱۰۵

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. *At-Taubah*: 105).²³

Mujahid berkata: "ini adalah ancaman". Yakni dari Allah SWT kepada orang-orang yang menyelisihi perintah-Nya, bahwasanya seluruh amal perbuatan mereka akan diperlihatkan kepada Allah,

²¹Mariati, Darwis Harahap, Dan Ja'far Nasution, *Determinan Kinerja Karyawan Cv. Omco Jaya Padangsidimpuan*, Jurnal Eksklusif Generasi Ekonomi Syariah (JEGES), Volume 01, hlm. 29

²²Veitzhal rivai dkk zainal, *islamic human capital management* (jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014).hlm. 401.

²³Departemen RI, *al-Qur'an dan terjemahnya* (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2005).hlm. 162.

kepada Rasul-Nya, dan kepada orang-orang yang beriman. Dan ini pasti terjadi pada hari kiamat nanti.²⁴

عَلِمَتْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ وَأَخَّرَتْ ۝

Artinya: "Maka tiap-tiap jiwa akan mengetahui apa yang Telah dikerjakan dan yang dilalaikannya" (Q.S. Al-Infithar:5).

Jadi dapat diketahui bahwa surah At-Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja. Dan pada surah Al-Infithar ayat 5 diperintahkan untuk tidak lalai dengan apa yang dikerjakan, dan Allah pasti akan membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Setiap apa yang kita lakukan selalu diawasi Allah dan Rasul-Nya dan akan dimintai pertanggung jawabannya kelak.

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.²⁵

²⁴Syaikh Shafiyurrahman Al-Mubarakfuri, *Shahih Tafsir Ibnu Katsir Jilid 4* (Bogor: Pustaka Ibnu Katsir, 2006).hlm. 306.

²⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), hlm. 123.

Sedangkan menurut Wirawan dalam jurnal Muhammad Hendrico, terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai antara lain sebagai berikut:²⁶

a) Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja pegawai akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.

b) Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai

²⁶Muhammad Hendrico, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Pekanbaru*, Jurnal FISIP, Volume. 1, No. 02, Oktober 2014, hlm. 2-4.

nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli pegawai.

- c) Faktor internal pegawai, yaitu faktor–faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

4) **Penilaian Kinerja**

Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran hasil pada fungsi jabatan atau seluruh aktivitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. Secara singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Berdasarkan PP-Nomor-30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil pasal 2 yaitu penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir. Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.²⁷

²⁷PP Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja, Pasal 2.

Jadi, tujuan penilaian kinerja adalah sebagai alat *diagnostic* dan proses penilaian terhadap pengembangan individu, tim dan organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan oleh seorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Kinerja dapat diukur dari segi efisiensi, efektivitas, serta kesehatan organisasi. Efisiensi mencakup administrasi, penganggaran, waktu penyelesaian, tenaga pelaksana program, sarana, alat serta bahan. Sedangkan efektivitas mencakup lebih sempurna dalam mencapai tujuan, lebih tepat dalam mencapai tujuan, lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan, lebih meningkatkan kemampuan belajar organisasi.

Menurut Rao dalam jurnal Suprihati, penilaian kinerja adalah suatu strategi untuk menilai seberapa baiknya suatu jabatan atau pekerjaan dilakukan dan apabila perlu dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai. Pada intinya batasan manapun yang akan digunakan penilaian kinerja individu harus diartikan sebagai suatu proses yang sistematis dimana atasan mengkaji dan menilai kemampuan, perilaku kerja dan hasil kerja pegawai dalam suatu periode tertentu untuk digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi

pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan di bidang sumber daya manusia.²⁸

b. Motivasi Pegawai

1) Definisi Motivasi Pegawai

Motivasi merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Pemberian motivasi kepada karyawan akan membuat karyawan terpacu untuk bekerja sesuai dengan acuan kerja dan bertanggung jawab sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Teori motivasi menyatakan bahwa seseorang akan merasa terdorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai dengan keadaan.

Konsep teori motivasi menjelaskan bahwa kebutuhan seseorang dapat disusun sesuai dengan kebutuhan terendah sampai tertinggi. Dengan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Motivasi merupakan faktor yang berkontribusi terhadap kinerja. Adanya motivasi yang dimiliki oleh karyawan membuat tujuan dari perusahaan dapat berjalan dengan maksimal dan memuaskan. Motivasi yang positif dapat mempengaruhi karyawan agar menjalankan sesuatu sesuai dengan tujuan dari Perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi

²⁸S. Supihati, "Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen," *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta* 12, no. 01 (2014): 115677.95-96.

yang tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh Perusahaan.²⁹

Menurut Rizwan yang mengutip pendapat Locke dan Latham bahwa pengaruh Motivasi Kerja sangatlah besar bagi kemajuan perusahaan atau organisasi. Keefektifitasan seorang pemimpin dalam memotivasi karyawannya akan berdampak pada semangat atau tidaknya karyawan. Sagir dalam Siswanto menuturkan bahwa dalam memotivasi seseorang biasanya mencakup: prestasi, pengakuan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan. Kesimpulannya bahwa motivasi berperan penting bagi perusahaan. Hak seorang karyawan bukan hanya mendapat imbalan (gaji) sebagai upah dari hasil kerjanya, namun juga motivasi sebagai stimulus agar semangat kerja tetap tumbuh dan terjaga.³⁰

2) Prinsip-Prinsip dalam Motivasi

Menurut Mangkunegara prinsip motivasi kerja ada lima yaitu:

- a) Prinsip partisipasi, yaitu dalam motivasi kerja karyawan perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

²⁹ Citra Dhistia Murti dan Evy Rahman Utami, "Pengaruh Motivasi Kerja, Self Efficacy Dan Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD)", *Journal Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 5 No 2 Desember 2021. [Http://Journal.Umy.Ac.Id/Index.Php/Rab](http://Journal.Umy.Ac.Id/Index.Php/Rab)

³⁰ Nunung Rifa'atul Mahmudah dan Rinda Asyuti, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating", *SERAMBI* 3 No 1 2021.

- b) Prinsip komunikasi, yaitu pimpinan harus mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c) Prinsip mengakui andil bawahan, yaitu pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih di motivasi kerjanya.
- d) Prinsip pendelegasian wewenang, yaitu pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
- e) Prinsip memberi perhatian, yaitu pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin. Prinsip-prinsip motivasi di atas bisa diterapkan pada karyawan untuk memotivasi mereka dalam meningkatkan kinerja. Kelima prinsip tersebut harus diterapkan kelima-limanya karena prinsip tersebut merupakan sistem yang berkaitan antara satu dengan yang lainnya.

c. *Locus of Control*

1) Definisi *Locus of Control*

Menurut Rotter *locus of control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*” atau cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apabila apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya.

Konsep *locus of control* dikemukakan pertamakali oleh Rotter berdasarkan pendekatan *Social Learning Theory*. Brownell menulis tentang pendapat Rotter dalam papernya yang mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka.³¹

Locus of control dibedakan menjadi dua, yakni *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal, hal ini dijelaskan bahwa individu dengan *locus of control* internal cenderung menganggap bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*affort*) lebih menentukan apa yang mereka dapatkan dalam hidup.

Individu dengan *locus of control* eksternal cenderung menganggap hidup mereka lebih ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir, dan keberuntungan. *Locus of control* internal akan tampak melalui kemampuan kerja dan

³¹Erdawati, “Pengaruh *Locus of Control* dan *Stres Kerja* Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Pesaman Barat”, e-Jurnal Apresiasi Ekonomi, Vol. 3, No. 1, Januari, 2015, hlm. 40.

tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya, sedangkan *locus of control* eksternal bagi seseorang terlihat pada saat melakukan pekerjaan, maka keberhasilan pekerjaan yang dilakukan akan sangat dipengaruhi oleh faktor oleh luar dirinya.

Seseorang yang memiliki *locus of control* internal yang lebih tinggi dibanding *locus of control* eksternalnya, memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi dalam menjalani pekerjaan dan hidup. *Locus of control* internal sangat mempengaruhi seseorang dalam bertindak dan mengambil keputusan dalam pekerjaannya dan siap dengan segala kemungkinan yang akan terjadi sebagai hasil dari pekerjaan dan keputusan yang diambilnya.

Namun perlu diketahui bahwa setiap orang memiliki *locus of control* tertentu yang berada diantara kedua ekstrim tersebut. Secara teori dan yang terjadi dilapangan *locus of control* memungkinkan perilaku karyawan apabila dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik interna *locus of control* nya.

2) *Locus of Control* Menurut Pandangan Islam

Promosi adalah upaya komunikasi pemasaran yang bertujuan untuk mempengaruhi, menyampaikan pesan, membujuk, dan meningkatkan pasar sasaran perusahaan. Tujuannya adalah *Locus Of Control* merupakan konsep kepribadian, dalam Al-Qur'an banyak dijelaskan mengenai pola-pola umum kepribadian yang

lain, ciri-ciri kepribadian yang baik maupun yang buruk dan hal-hal yang berhubungan dengan pembentukan kepribadian. Dalam Islam keyakinan pada diri sendiri sangat penting, karena keyakinan membuat seseorang mampu menggerakkan seluruh tindakan dan perilakunya. Tanpa adanya rasa keyakinan seseorang akan selalu merasa dibayang-bayangi berbagai keraguan sehingga jiwa penuh kegoncangan yang pada akhirnya akan menjadi mudah terpengaruh.

Seorang muslim dan mukmin haruslah bersikap optimis terhadap kemampuan dirinya sendiri, karena hal tersebut merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mengatur tentang kewajiban untuk berusaha bagi setiap orang yang ingin maju dan berhasil, sebagaimana firman Allah dalam Q.S Ar-Ra'ad (13): 11.

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Q.S. Ar-Ra'ad (13):11)

Berdasarkan ayat tersebut kita dapat menarik kesimpulan bahwasannya manusia harus senantiasa berusaha dengan

kemampuan yang dimilikinya untuk meraih tujuan yang ingin dicapainya. Karena hasil yang akan dicapainya tergantung dari usaha yang telah dilakukannya. Sikap optimis dan selalu membentuk diri kita agar berusaha untuk mengoreksi diri.

d. *Self Efficacy*

1) Definisi *Self Efficacy*

Efikasi merupakan penilaian diri apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan cara yang dipersyaratkan. Sedangkan menurut Bandura Lau mengungkapkan bahwa efikasi diri merupakan hasil proses kognitif sosial yang berwujud keyakinan dan pengharapan serta keputusan pada kemampuannya dalam bertindak guna memperoleh hasil yang maksimal. Teori Albert Bandura menyatakan bahwa faktor pengalaman kinerja dalam efikasi diri membantu tumbuhnya efikasi diri seseorang dalam mengatur kemampuan kognitif dan regulasi diri guna mencapai kinerja yang efektif.

Self efficacy merupakan keyakinan diri (sikap percaya diri) terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang akan mengarahkannya kepada hasil yang diharapkan. Ketika “*Self efficacy*” tinggi, kita merasa percaya diri bahwa kita dapat melakukan respon tertentu untuk memperoleh reinforcement. Persepsi “*Self efficacy*” dapat mempengaruhi tantangan mana yang

harus di atasi (dihadapi), dan bagaimana menampilkan perilaku yang lebih baik. Kegagalan dalam mencapai tujuan akan membuat orang berusaha lebih giat, kemudian akan menetapkan target lain yang lebih tinggi, dimana dengan efikasi diri maka akan menunjukkan upaya seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas, ketahanan seseorang dalam menghadapi kegagalan, dan inisiatif seseorang untuk mencari pemecahan masalah yang efektif.³²

Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja karyawannya. *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai kemungkinannya untuk sukses dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Ardanti dan Rahardja menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai rasa *self efficacy* yang baik ialah karyawan yang mampu memenuhi target yang diberikan, sehingga dapat memengaruhi kinerja mereka. Sebaliknya, jika karyawan mempunyai *self efficacy* yang buruk maka individu tersebut merasa bahwa target yang diberikan adalah beban, sehingga mereka tidak bisa mencapai tingkatan kinerja yang diinginkan.³³

Sehingga dari pendapat beberapa para ahli di atas mengenai *self efficacy* dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berkaitan

³² I Gede Hendra Saputra dkk, "Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan." JIMAT 14, no 1 2023.

³³ Fauzan Ali, "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (PT. Ultrajaya Milk Industri, TBK Surabaya Bagian Marketing), Journal Ilmu Manajemen, 9 No 1 2021.

dengan keyakinan individu dalam mengarahkan segala kemampuan dan potensi serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi sebuah tindakan tertentu dalam mengendalikan ataupun mengatasi situasi, baik yang terjadi saat ini maupun di waktu yang akan datang.

e. Etika Kerja Islam

1) Definisi Etika Kerja Islam

Etika menurut Ismanto, berasal dari bahasa Yunani, *ethikos* yang mempunyai beragam arti. *Pertama*, sebagai analisis konsep-konsep mengenai apa yang harus, mesti, tugas, aturan-aturan moral, benar salah, wajib, tanggung jawab, dan lain-lain. *Kedua*, pencarian ke dalam watak moralitas tindakan-tindakan moral. *Ketiga*, pencarian kehidupan yang baik secara moral.³⁴

Toto Tasmara memaknai *ethos* dengan sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja. John M. Echols dan Hasan Shadily memaknai *ethos* adalah karakteristik, sikap, kebiasaan, atau kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok orang atau manusia. Secara terminologis, *ethos* digunakan dalam tiga pengertian, yaitu: suatu aturan umum atau cara hidup, suatu tatanan dari perilaku, dan penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku

³⁴Farisul Adab, "Pengaruh etika Kerja Islam Terhadap komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Produktivitas", Jurnal Ekonomi Syariah Equilibrium, Volume. 3, No. 01, juni 2015, hlm. 50.

Menurut Hamzah Ya'kub, etika ialah ilmu yang menyelidiki mana yang baik dan mana yang buruk dan memperlihatkan amal perbuatan manusia sejauh yang dapat diketahui oleh akal pikiran. Etika kerja Islam telah didefinisikan oleh beberapa pakar.

Shukri dan Owoyemi mengemukakan bahwa "*Islamic work ethics as asset of value or system of beliefs derived from the Qur'an and Sunnah concerning work and hardwork*". Rizk menjelaskan bahwa "*Islamic work ethics is an orientation towards work and approaches it as virtue inhuman slaves Islam places the highest ethical values as it governs all aspect of life*". Senada dengan pandangan diatas, Ali dan Owaihan mengungkapkan bahwa "*Islamic work ethics is that shape and influence the orientation of involvement and participation of adherents in the workplace*".³⁵

Menurut Arifudin, etika terekspresikan dalam bentuk Syari'ah, yang terdiri dari Al-Qur'an, Hadits, *Ijma'* dan *Qiyas*. Didasarkan pada sifat keadilan, Etika Syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*bathil*). Dengan menggunakan Syari'ah, bukan hanya membawa individu lebih dekat dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat secara adil yang didalamnya tercakup individu dimana mampu merealisasikan

³⁵Subiyanto, dan Achmad Machbub, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Organisasi Pada Pondok Pesantren Hidayatullah Pati*, Jurnal Ekonomi Syariah Volume 4, Nomor 2, 2016, hlm. 356.

potensinya dan kesejahteraan yang diperuntukan bagi semua umat.³⁶

Etika kerja yang Islami adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlahnya kepemilikan hartanya (barang/jasa), namun dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram. Etika kerja dalam Syari'at Islam adalah ahlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam, sehingga dalam melaksanakan bisnisnya tidak perlu ada kekhawatiran, sebab sudah diyakini sebagai suatu yang baik dan benar.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam adalah aturan bagi pelaku kegiatan bisnis yang tidak membatasi dalam memperoleh jumlah kepemilikan harta (barang/jasa), namun dibatasi untuk cara memperoleh dan pendayagunaan harta sebab adanya perintah halal dan haram.

2) Dasar Hukum Etika Kerja Islam

Islam sebagai ajaran yang sempurna, telah memberikan pedoman tentang perilaku bisnis yang sesuai dengan fitrah manusia. Islam telah memberikan beberapa tuntutan dalam Al-Qur'an dan Sunnah Rasul-Nya sebagai pedoman agar hidup manusia senantiasa sejahtera dan bahagia. Tuntutan tersebut tentu saja

³⁶Sri Wahyuni, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Organisasi". Jurnal Acid, Agustus 2015, hlm. 8.

dapat dijadikan sebagai petunjuk dalam semua aktivitas muamalah manusia yang akan diminta pertanggungjawaban dihadapan Allah SWT. Pada hari akhir kelak.³⁷ Allah SWT berfirman dalam Al Qur'an yang artinya:

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ إِلَهُ وَاحِدٌ فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا ۝ ١١٠

Artinya: "Katakanlah: Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa Sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barang siapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, Maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya". (Q.S Al-Kahfi:110)

Dalam Al-Qur'an Allah SWT. Menyebut kata amal kerja dan bentuknya sebanyak 602 kali. Dalam bahasa Arab terdapat kata "amal" untuk menunjukan arti kerja pada umumnya. Al-Qur'an dan hadist-hadist Nabi menyebutkan kata "amal" untuk menunjukan arti perubahan pada umumnya. Dalam banyak ayat-ayat Al-Qur'an, penyebutan kata "iman" diikuti dengan kata "amal saleh" (perbuatan baik), yang berarti bahwa iman yang tertanam dalam hati hanya akan berarti apabila membuahkan perbuatan lahiriah yang nyata sesuai tuntutan iman sendiri.³⁸ Dengan demikian jelaslah bahwa Al-Qur'an mengajarkan kepada umat Islam agar dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari harus

³⁷ Weni Indriani, "Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Dosen", Jurnal el-Idare, Volume 1 No. 2, Desember 2015, hlm. 174.

³⁸ Moh Nurul Qomar, "Makna Kerja Perspektif Ekonomi Islam", Jurnal Irtifaq, Volume 1, No. 2, 2014, hlm. 67.

menanamkan nilai-nilai yang baik termasuk dalam urusan perusahaan yaitu bekerja.

Terdapat juga sebuah hadits yang berbunyi Nabi bersabda: *“Seseorang diantara kamu mengambil tali dan pergi kegunung untuk mengambil kayu bakar lalu dipukulnya pada punggungnya dan selanjutnya dijual serta dengan cara ini ia bisa menghidukan dirinya, adalah lebih baik dari pada ia meminta-minta kepada manusia, baik manusia itu memberikan ataupun tidak memberikan.”* (HR Bukhori).

Pelaksanaan nilai-nilai kebenaran dengan dua makna kebajikan dan kejujuran secara jelas telah diteladankan oleh Nabi Muhammad SAW yang juga merupakan pelaku bisnis yang sukses. Dalam menjalankan bisnisnya Nabi tidak pernah sekalipun melakukan kebohongan, penipuan atau menyembunyikan kecacatan suatu barang. Sebaliknya Nabi mengharuskan agar berbisnis dilakukan dengan kebenaran dan kejujuran. Dengan nilai-nilai yang terdapat dalam etika kerja Islam Nabi Muhammad SAW telah mengajarkan kepada umatnya bahwa dalam bisnis tidak boleh merugikan salah satu pihak, artinya dalam berbisnis kedua belah pihak tidak boleh ada yang merasa dirugikan oleh pihak lainnya.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai judul penelitian Pengaruh Motivasi Karyawan, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan) yang kemudian dijadikan sebagai rujukan penelitian ini:

a. Pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan

Konsep teori motivasi menjelaskan bahwa kebutuhan seseorang dapat disusun sesuai dengan kebutuhan terendah sampai tertinggi. Dengan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Motivasi merupakan faktor yang berkontribusi terhadap kinerja. Adanya motivasi yang dimiliki oleh karyawan membuat tujuan dari perusahaan dapat berjalan dengan maksimal dan memuaskan. Motivasi yang positif dapat mempengaruhi karyawan agar menjalankan sesuatu sesuai dengan tujuan dari Perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh Perusahaan.

Oleh sebab itu, motivasi diperlukan untuk memacu individu karyawan agar lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Dengan adanya motivasi karyawan, seorang karyawan akan memberikan perhatiannya secara penuh untuk meningkatkan produktivitasnya yang selanjutnya berdampak pada

pencapaian target dan tujuan perusahaan. Berikut penelitian yang mengkaji motivasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Fauzan Ali yang menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Ultra Jaya Milk Industry.³⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Citra Dhistia Murti dan Evy menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, lain halnya dengan *self efficacy* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan BKD.⁴⁰ Dalam penelitian Yenni Arfah dkk menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan CU Horas Tebing Tinggi.

b. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan

Locus of control adalah kepercayaan individu tentang sejauh mana mereka memiliki kendali atas kehidupan mereka. Menurut teori ini, individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa mereka memiliki kendali atas tindakan dan keputusan mereka, sementara individu dengan *locus of control* eksternal cenderung percaya bahwa faktor eksternal seperti nasib atau keberuntungan yang menentukan hasilnya. Dalam konteks kinerja pegawai, individu dengan *locus of control* internal mungkin cenderung lebih proaktif dan bertanggung jawab terhadap

³⁹ Fauzan Ali, " Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (PT. Ultrajaya Milk Industri, TBK Surabaya Bagian Marketing), Journal Ilmu Manajemen, 9 No 1 2021.

⁴⁰ Citra Dhistia Murti dan Evy Rahman Utami, "Pengaruh Motivasi Kerja , Self Efficacy Dan Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD)", Journal Akuntansi Dan Bisnis Indonesia, 5 No 2 Desember 2021. [Http://Journal.Umy.Ac.Id/Index.Php/Rab](http://Journal.Umy.Ac.Id/Index.Php/Rab)

kinerja mereka.⁴¹ Tetapi, adanya *locus of control* membuat individu memiliki ekspektansi yang lebih tinggi bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan cenderung merasa lebih memiliki kontrol dan otonomi dalam menjalankan tugas-tugas kerja mereka.⁴²

Penelitian oleh Soleh, dkk., menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di kantor perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.⁴³ Dalam studi yang dilakukan oleh Sari dan Saifudin di sektor industri, ditemukan bahwa *locus of control internal* berhubungan positif dengan kinerja pegawai dalam hal pencapaian target penjualan.⁴⁴ Penelitian oleh Nasution, dkk., menunjukkan bahwa di industri pendidikan, ditemukan bahwa pegawai *locus of control* memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.⁴⁵

Studi yang dilakukan oleh Triana, dkk., di sektor perbankan menemukan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
 PADANGSIDIMPUAN

⁴¹Nugroho, Hardjajani, dan Karyanta, "Hubungan antara Locus of Control Internal dan Kecerdasan Emosi dengan Perilaku Prosocial pada Mahasiswa Program Studi Psikologi UNS."

⁴²Anak Agung Ayu Ratih Radityastuti, Ida Bagus Putra Astika, dan Made Gede Wirakusuma, "Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Analis Kredit Dengan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Sebagai Pemoderasi."

⁴³Ahmad Soleh, Noviantoro, dan Putrafinaldo, "The Effect of Locus of Control and Communication Toward Employee Performance."

⁴⁴Sari dan Saifudin, "The Effect Of Cyberloafing Behavior, Locus Of Control, And Work Discipline On Employee Performance With Islamic Work Ethic As Moderator (Case Study At Pt Kebon Agung Trangkil Pati Sugar Factory)."

⁴⁵Nasution, Beby Karina Fawzeeza Sembiring, dan R Hamdani Harahap, "Analysis of the Influence of Work Motivation, Locus of Control, and Organizational Commitment to Employee Performance with Islamic Work Ethics as a Moderating Variable(Case Study at Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)."

terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe.⁴⁶ Penelitian oleh Hidayat, dkk., menemukan bahwa *Locus of Control* memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PDAM Padang City.⁴⁷ Dalam studi yang dilakukan oleh Soleh menunjukkan bahwa *locus of control* dan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.⁴⁸ Penelitian oleh Umiyaroh, dkk., menunjukkan bahwa *locus of control* internal berhubungan positif dengan kinerja pegawai.⁴⁹

Studi yang dilakukan oleh Rahayuningsih dan Yuniarto *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁵⁰ Penelitian oleh Ridwan menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵¹ Dalam studi yang dilakukan oleh Ayudiyati ditemukan bahwa pegawai dengan *locus of control* memiliki kinerja yang lebih baik sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁵²

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
 PADANGSIDIMPUAN

⁴⁶Triana, Muttaqien, dan Rahman, “Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe).”

⁴⁷Hidayat dkk., “The Effect of Locus Control on The Employee of Performance with Islamic Work Ethics as Moderating Variable (The Case of Study).”

⁴⁸Ahmad Soleh, Noviantoro, dan Putrafinaldo, “The Effect of Locus of Control and Communication Toward Employee Performance.”

⁴⁹Umiyaroh, Hidayati, dan Adawiyah, “Pengaruh Locus of Control Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi.”

⁵⁰Hidayat dkk., “The Effect of Locus Control on The Employee of Performance with Islamic Work Ethics as Moderating Variable (The Case of Study).”

⁵¹Ridwan, “Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus of Control Dengan Kinerja Karyawan.”

⁵²Ayudiyati dan Rini Nugraheni, “Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etikakerja Islam Sebagai Variabelmoderating (Studi Pada Karyawan tetap Bank Jateng Semarang).”

c. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan

Teori Albert Bandura menyatakan bahwa faktor pengalaman kinerja dalam efikasi diri membantu tumbuhnya efikasi diri seseorang dalam mengatur kemampuan kognitif dan regulasi diri guna mencapai kinerja yang efektif. Kegagalan dalam mencapai tujuan akan membuat orang berusaha lebih giat, kemudian akan menetapkan target lain yang lebih tinggi, dimana dengan efikasi diri maka akan menunjukkan upaya seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas, ketahanan seseorang dalam menghadapi kegagalan, dan inisiatif seseorang untuk mencari pemecahan masalah yang efektif.⁵³

Berikut penelitian yang mengkaji motivasi dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Fauzan Ali yang menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Ultra Jaya Milk Industry.⁵⁴ Penelitian yang dilakukan oleh Citra Dhistia Murti dan Evy menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, lain halnya dengan *self efficacy* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan BKD.⁵⁵ Dalam penelitian Yenni Arfah dkk menunjukkan

⁵³ I Gede Hendra Saputra dkk, "Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan." JIMAT 14, no 1 2023.

⁵⁴ Fauzan Ali, " Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (PT. Ultrajaya Milk Industri, TBK Surabaya Bagian Marketing), Journal Ilmu Manajemen, 9 No 1 2021.

⁵⁵ Citra Dhistia Murti dan Evy Rahman Utami, "Pengaruh Motivasi Kerja , Self Efficacy Dan Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD)", Journal

bahwa *self efficacy* berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan CU Horas Tebing Tinggi.

- d. Etika Kerja Islam efektif memoderasi pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan

Etika kerja Islam mendorong individu untuk bekerja dengan integritas, menghormati orang lain, menghindari perilaku yang tidak etis, dan menjaga kualitas kerja yang tinggi. Dengan mengikuti etika kerja Islam, diharapkan individu dapat mencapai kesuksesan dan membangun lingkungan kerja yang etis dan produktif.⁵⁶

Etika kerja Islam dapat menjadi variabel moderator yang memperkuat motivasi pegawai dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Melalui pendekatan ini, perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan pegawai untuk memahami dan menginternalisasi nilai-nilai etika kerja Islam seperti kejujuran, tanggung jawab, ketekunan, dan keadilan. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan, seminar, atau pengajaran yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam konteks kerja.

- e. Etika Kerja Islam efektif memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan

Etika kerja Islam adalah seperangkat prinsip dan nilai moral yang dianjurkan oleh agama Islam dalam dunia kerja. Ini meliputi kejujuran, tanggung jawab, produktivitas, keadilan, konsistensi dengan nilai-nilai

⁵⁶Kholis, "Etika Kerja Dalam Perspektif Islam."

Islam, dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan, keluarga, dan ibadah. Etika kerja Islam mendorong individu untuk bekerja dengan integritas, menghormati orang lain, menghindari perilaku yang tidak etis, dan menjaga kualitas kerja yang tinggi. Dengan mengikuti etika kerja Islam, diharapkan individu dapat mencapai kesuksesan dan membangun lingkungan kerja yang etis dan produktif.⁵⁷

Etika kerja Islam dapat menjadi variabel moderator yang memperkuat *locus of control* pegawai dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Melalui pendekatan ini, perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan pegawai untuk memahami dan menginternalisasi nilai-nilai etika kerja Islam seperti kejujuran, tanggung jawab, ketekunan, dan keadilan. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan, seminar, atau pengajaran yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam konteks kerja.

Berdasarkan berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan pengaruh etika kerja Islam sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *locus of control* dan kinerja pegawai. Studi yang dilakukan oleh Triana, dkk., di sektor perbankan menemukan bahwa etika kerja Islam sebagai variabel moderating dalam penelitian ini mampu memoderasi dengan baik pengaruh antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan dengan tipe quasi moderasi pada Bank Aceh Syariah Kota

⁵⁷Kholis, "Etika Kerja Dalam Perspektif Islam."

Lhokseumawe.⁵⁸ Dalam penelitian oleh Aflah, dkk, ditemukan bahwa etika kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan komitmen afektif dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.⁵⁹ Pegawai yang memiliki *locus of control* internal dan mempraktikkan etika kerja Islam memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki *locus of control* eksternal.

Penelitian oleh Hidayat, dkk., menemukan etika kerja Islami secara signifikan memoderasi *locus of control* pada kinerja karyawan PT. PDAM Padang City.⁶⁰ Pegawai yang memiliki *locus of control* internal dan memiliki tingkat pemahaman dan praktik etika kerja Islam yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Penelitian oleh Umiyaroh, dkk., menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islami merupakan variabel moderasi sekaligus menjadi variabel independen (prediktor) dalam hubungan antara *locus of control* internal dan kinerja karyawan. Variabel *locus of control* internal merupakan variabel independen (prediktor) dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.⁶¹

Penelitian oleh Rahayuningsih dan Yunianto menemukan etika kerja Islami secara signifikan memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap

⁵⁸Triana, Muttaqien, dan Rahman, “Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe).”

⁵⁹Noor Aflah, Suharnomo, dan Mas’ud, “The Effect of Islamic Work Ethics toward Employee Performance.”

⁶⁰Hidayat dkk., “The Effect of Locus Control on The Employee of Performance with Islamic Work Ethics as Moderating Variable (The Case of Study).”

⁶¹Umiyaroh, Hidayati, dan Adawiyah, “Pengaruh Locus of Control Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi.”

kinerja karyawan.⁶² Penelitian oleh Ridwan menunjukkan bahwa etos kerja Islami melemahkan hubungan antara locus kontrol dan kinerja karyawan.⁶³ Dalam studi yang dilakukan oleh Ayudiyati ditemukan bahwa etika kerja Islam dapat memoderasi hubungan antara *locus control* dan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini mungkin berguna bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mempromosikan etika kerja Islam dan memperkuat *locus of control* karyawan Bank Jateng Semarang.⁶⁴

Etika kerja Islam yang melibatkan prinsip-prinsip moral dan etika dalam Islam, dapat menjadi faktor yang memoderasi hubungan antara *locus of control* dan keterlibatan karyawan. Etika kerja Islam yang diterapkan dengan baik dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dengan mendorong tanggung jawab, integritas, dan kejujuran dalam pekerjaan mereka.

Keterlibatan karyawan yang tinggi yang dipengaruhi oleh *locus of control* dan etika kerja Islam cenderung berdampak positif pada kinerja pegawai. Karyawan yang merasa terlibat secara emosional dan memiliki motivasi intrinsik yang kuat dalam pekerjaan mereka, serta menerapkan etika kerja Islam, memiliki potensi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

⁶²Hidayat dkk., "The Effect of Locus Control on The Employee of Performance with Islamic Work Ethics as Moderating Variable (The Case of Study)."

⁶³Ridwan, "Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus of Control Dengan Kinerja Karyawan."

⁶⁴Ayudiyati dan Rini Nugraheni, "Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etikakerja Islam Sebagai Variabel moderating (Studi Pada Karyawan tetap Bank Jateng Semarang)."

- f. Etika Kerja Islam efektif memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan

Menurut Arifudin, etika terekspresikan dalam bentuk Syari'ah, yang terdiri dari Al-Qur'an, Hadits, *Ijma'* dan *Qiyas*. Didasarkan pada sifat keadilan, Etika Syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*bathil*). Dengan menggunakan Syari'ah, bukan hanya membawa individu lebih dekat dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat secara adil yang didalamnya tercakup individu dimana mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan yang diperuntukan bagi semua umat.⁶⁵

Etika kerja Islam dapat menjadi variabel moderator yang memperkuat *self efficacy* dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Melalui pendekatan ini, perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan pegawai untuk memahami dan menginternalisasi nilai-nilai etika kerja Islam seperti kejujuran, tanggung jawab, ketekunan, dan keadilan. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan, seminar, atau pengajaran yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam konteks kerja.

Tabel II.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Publikasi Penelitian	Judul Penelitian	Pendekatan Penelitian	Hasil Penelitian

⁶⁵Sri Wahyuni, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Organisasi". Jurnal Acid, Agustus 2015, hlm. 8.

1	I Gede Hendra Eka Saputra dkk/ Jimat: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi (2023)	Pengaruh Kepribadian, <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Kota Denpasar Dengan Budaya Catur Purusa Artha Sebagai Variabel Moderasi.	<i>Struktural Equation Modeling Partial Least Square</i> (SEM PLS)	Hasilnya menunjukkan bahwa kepribadian, self efficacy dan locus of control berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan bagian akuntansi namun budaya Catur Purusa Artha berpengaruh positif namun tidak signifikan artinya bahwa Catur Purusa Artha tidak mampu berdiri sendiri dalam mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya dengan adanya Catur Purusa Artha (CPA) mampu memperkuat pengaruh kepribadian, self efficacy dan locus of control terhadap Kinerja.
2	Yenni arfah dkk/ Edunomika (2023)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan CU Horas Tebing Tinggi.	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel self-efficacy dan locus of control secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel self-efficacy dan locus of control secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CU Horas Tebing Tinggi.
3	Yohan Lukmantyo/ Seiko: Journal of management and business (2022)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Manajer	Regresi Linear Berganda	Penelitian ini memperoleh hasil bahwa self efficacy berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja manajer proyek, locus of control berpengaruh

		Proyek Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di PT Adhi Karya (Persero) Tbk		positif terhadap kepuasan kerja manajer proyek, self efficacy berpengaruh terhadap kinerja manajer proyek, locus of control berpengaruh terhadap kinerja manajer proyek, kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja manajer proyek, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara self efficacy terhadap kinerja manajer proyek, serta kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara locus of control terhadap kinerja manajer proyek.
4	Sari dan Saifudin/ Imara: Jurnal Riset Ekonomi Islam (2022)	<i>The Effect Of Cyberloafing Behavior, Locus Of Control, And Work Discipline On Employee Performance With Islamic Work Ethic As Moderator (Case Study At Pt Kebon Agung Trangkil Pati Sugar Factory)</i>	<i>Moderating Regression Analysis (MRA)</i>	Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) Perilaku <i>cyberloafing</i> berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (4) Etika kerja islami dapat memoderasi pengaruh perilaku <i>cyberloafing</i> terhadap kinerja pegawai (5) Etika kerja Islami dapat memoderasi <i>locus of</i>

				<i>control</i> terhadap kinerja pegawai (6) Etika kerja islami dapat memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kebon Agung Trangkil Pati. ⁶⁶
5	Nasution, dkk./ International Journal of Research (2021)	<i>Analysis of the Influence of Work Motivation, Locus of Control, and Organizational Commitment to Employee Performance with Islamic Work Ethics as a Moderating Variable(Case Study at Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)</i>	<i>Moderating Regression Analysis (MRA)</i>	Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja, locus kontrol, dan komitmen organisasi memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Studi ini juga menemukan bahwa etos kerja Islam memperkuat pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan. Studi ini mendukung hipotesis bahwa motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan biro rektor di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. ⁶⁷
6	Arman Maulana dan Ucu Nurwati/	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan	Analisis Jalur	Jika semakin berkualitas motivasi didukung oleh fasilitas

⁶⁶Sari dan Saifudin, "The Effect Of Cyberloafing Behavior, Locus Of Control, And Work Discipline On Employee Performance With Islamic Work Ethic As Moderator (Case Study At Pt Kebon Agung Trangkil Pati Sugar Factory)."

⁶⁷Nasution, Beby Karina Fawzeeza Sembiring, dan R Hamdani Harahap, "Analysis of the Influence of Work Motivation, Locus of Control, and Organizational Commitment to Employee Performance with Islamic Work Ethics as a Moderating Variable(Case Study at Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)."

	Koalisi (2021)	Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Primkob Kartika Ardagusema Pussenarmed Cimahi		yang memadai, maka berkecenderungan pelatihan, dan kompetensi semakin bermutu pula.
7	Aflah, dkk./ Iqtishadia (2021)	<i>The Effect of Islamic Work Ethics toward Employee Performance</i>	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etika Kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan komitmen afektif dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. ⁶⁸
8	Triana, dkk./ Jurnal Ilmu Keuangan dan Perbankan (JIKA) (2021)	Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe)	<i>Structural Equation Modelling</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etika Kerja Islam sebagai variabel moderating dalam penelitian ini mampu memoderasi dengan baik pengaruh antara locus of control terhadap kinerja karyawan dengan tipe quasi moderasi. ⁶⁹
9	Nunung Rifa'atul Mahmudah dan Rinda Asytuti/ Serambi: Journal Ekonomi	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Locus of Control Terhadap Kinerja	<i>Moderating Regression Analysis (MRA)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable Kompetensi dan Locus of Control) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

⁶⁸Noor Aflah, Suharnomo, dan Mas'ud, "The Effect of Islamic Work Ethics toward Employee Performance."

⁶⁹Triana, Muttaqien, dan Rahman, "Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe)."

	Manajemen dan Bisnis Islam (2021)	Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating		terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan variable Motivasi memiliki pengaruh yang positif, namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara Parsial maupun Simultan. Variabel etika kerja islam memoderasi variable kompetensi, motivasi dan locus of control.
10	Citra Dhistia Murti dan Evy Rahman Utami/	Pengaruh Motivasi Kerja, Self Efficacy dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, self efficacy dan internal locus of control tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
11	Fauzi Ali/ Jurnal Ilmu Manajemen (2021)	Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pt. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing)	<i>Structural Equation Model</i> (SEM)	Self efficacy tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik self efficacy tidak meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Area Surabaya bagian Marketing. Self efficacy memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan positif. kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan positif. Hal ini menandakan semakin tinggi rasa kepuasan kerja maka

				semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Area Surabaya bagian Marketing
12	Rahmat Hidayat/ Jurnal Sekretari dan Manajemen (2021)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.	Regresi Linear Berganda	Variabel Motivasi dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
13	Hidayat, dkk./ Padang State University (2020)	<i>The Effect of Locus Control on The Employee of Performance with Islamic Work Ethics as Moderating Variable (The Case of Study: PT. PDAM Padang City)</i>	Regresi linier sederhana dan Moderating Regression Analysis (MRA)	Hasil menunjukkan bahwa <i>Locus of Control</i> memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etika Kerja Islami secara signifikan memoderasi Locus of Control pada kinerja karyawan. ⁷⁰
14	Soleh/ Management and Sustainable Development Journal (2020)	<i>The Effect of Locus of Control and Communication Toward Employee Performance</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	The results showed that locus of control and communication had a positive and significant effect partially and simultaneously toward employee performance in Bank Indonesia

⁷⁰Hidayat dkk., "The Effect of Locus Control on The Employee of Performance with Islamic Work Ethics as Moderating Variable (The Case of Study.)"

				representative office of Bengkulu Province. ⁷¹
15	Umiyaroh, dkk./ Jurnal Ilmu Ekonomi Mulawarman (JIEM) (2018)	Pengaruh Locus Of Control Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi	<i>Moderating Regression Analysis (MRA)</i>	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa locus of control internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan etos kerja Islami juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil lain yang dapat disimpulkan adalah bahwa variabel etos kerja Islami merupakan variabel moderasi sekaligus menjadi variabel independen (prediktor) dalam hubungan antara locus of control internal dan kinerja karyawan. Variabel locus of control internal merupakan variabel independen (prediktor) dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. ⁷²
16	Agustinus Setyawan/ <i>Journal Of Accounting & Management Innovation</i> (2018)	Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun)	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa faktor penghargaan karyawan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini

⁷¹Ahmad Soleh, Noviantoro, dan Putrafinaldo, "The Effect of Locus of Control and Communication Toward Employee Performance."

⁷²Umiyaroh, Hidayati, dan Adawiyah, "Pengaruh Locus of Control Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi."

				juga menjelaskan bahwa faktor motivasi karyawan, pengembangan karyawan dan lingkungan kerja pada perusahaan yang bergerak di bidang fabrikasi lepas pantai pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
17	Anak Agung Ayu Ratih Radityastuti dkk/ E-Jurnal Ekonomi (2017)	Pengaruh locus of control pada kinerja analisis kredit dengan motivasi dan lingkungan kerja sebagai pemoderasi	<i>Moderating Regression Analysis (MRA)</i>	Locus of control berpengaruh positif pada kinerja. Motivasi mampu memoderasi hubungan locus of control pada kinerja. Lingkungan kerja tidak mampu memoderasi pengaruh locus of control pada kinerja.
18	Rahayuningsih dan Yunianto/ Proceeding Fakultas Ekonomi (2015)	Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Study Empiris pada Perawat di Rumah Sakit Islam Sultan	Analisis Regresi Berganda	Locus of Control memiliki pengaruh pada kinerja - Self Efficacy memiliki pengaruh pada kinerja. ⁷³

⁷³Sri Rahayuningsih dan Askar Yunianto, "Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Study Empiris Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)," *Proceeding Fakultas Ekonomi*, 1 Januari 2015, <https://typeset.io/papers/analisis-pengaruh-locus-of-control-dan-self-eficacy-1bnh72l2oq>.

		Agung Semarang)		
19	Komang Dede Permadi/ E-Jurnal Management Unud (2015)	Pengaruh Reputasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Oleh Mahasiswa Universitas Udayana	Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda pada penelitian ini (hasil uji t) dinyatakan bahwa variabel reputasi perusahaan, kompensasi yang ditawarkan perusahaan dan lingkungan kerja perusahaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan
20	Ridwan/ Trikonomika Journal (2013)	Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus of Control dengan Kinerja Karyawan	<i>Moderating Regression Analysis (MRA)</i>	Locus of control memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja Islami melemahkan hubungan antara locus control dan kinerja karyawan. ⁷⁴
21	Damas Aji Nugroho dkk/ Universitas Sebelas Maret Surakarta (2013)	Hubungan antara Locus of Control Internal dan Kecerdasan Emosi dengan Perilaku Prososial pada Mahasiswa Program Studi Psikologi UNS.	Analisis Regresi Berganda	Terdapat hubungan antara locus of control internal dan kecerdasan emosi dengan perilaku prososial. Locus of control yang berorientasi internal dan kecerdasan emosi yang tinggi akan berpengaruh kepada perilaku prososial yang tinggi.
22	Ayudiyati/ Universitas Diponegoro	Analisis Pengaruh Locus Of Control	<i>Moderating Regression Analysis (MRA)</i>	Dapat disimpulkan bahwa penelitian menunjukkan bahwa

⁷⁴Ridwan, "Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus of Control Dengan Kinerja Karyawan."

	(2010)	Terhadap Kinerja Dengan Etika kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang)	etika kerja Islam dapat memoderasi hubungan antara locus kontrol dan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini mungkin berguna bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mempromosikan etika kerja Islam dan memperkuat locus kontrol karyawan. ⁷⁵
--	--------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Pada penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan terhadap penelitian terdahulu, yaitu variabel penelitian ini menggunakan variabel laten endogen (Y) yaitu kinerja pegawai, variabel laten eksogen (X) yaitu motivasi karyawan, *locus of control*, *self efficacy* dan variabel moderasi (Z) menggunakan variabel etika kerja Islam. Objek penelitian ini adalah pegawai. Lokasi penelitian dilakukan pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan pada tahun 2023. Metode penelitian menggunakan SEM-PLS menggunakan aplikasi WarpPLS 7.0.

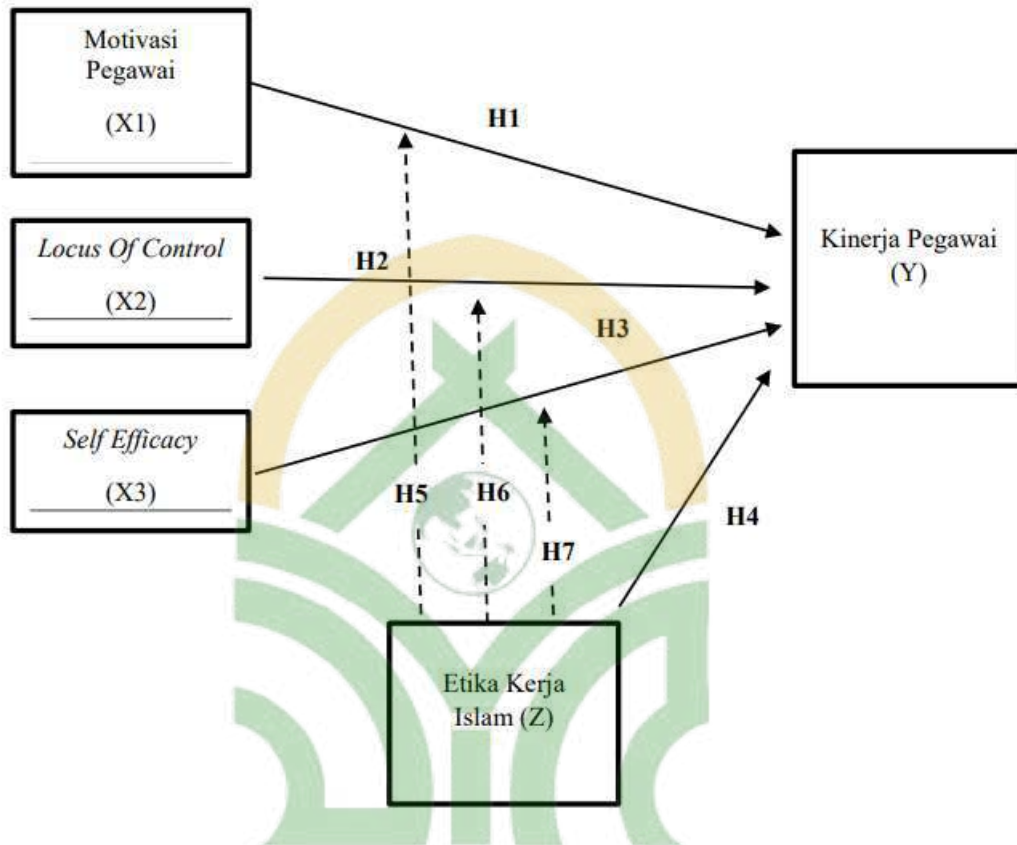
C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah sebuah gambaran sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternatif dari serangkaian masalah yang ditetapkan yang digunakan untuk memudahkan penelitian. Kerangka pemikiran ini digunakan untuk mempermudah jalan pemikiran terhadap masalah yang akan

⁷⁵Ayudiyati dan Rini Nugraheni, "Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etikakerja Islam Sebagai Variabelmoderating (Studi Pada Karyawantetap Bank Jateng Semarang)."

dikupas. Adapun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar II.2 Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang perlu dibuktikan benar atau tidak. Menurut pola umum metode ilmiah, setiap riset terhadap suatu objek hendaknya dibawah tuntunan suatu hipotesis yang berfungsi sebagai pegangan sementara atau jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya dalam kenyataan.

H1: Terdapat pengaruh Motivasi Pegawai terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan.

H2 : Terdapat Pengaruh Locus Of Control Terhadap kinerja Pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan.

H3 : Terdapat Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan.

H4 : Terdapat Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan.

H5 : Etika Kerja Islam efektif memoderasi pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan.

H6 : Etika Kerja Islam efektif memoderasi pengaruh locus of control terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan.

H7 : Etika Kerja Islam efektif memoderasi pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Satuan Kerja Kementerian Agama, Padangsidimpuan. Hal ini karena Satuan Kerja Kementerian Agama memiliki peran yang strategis dalam mengelola urusan keagamaan di Padangsidimpuan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Juni 2023 sampai bulan Desember 2023, mulai dari pengesahan judul penelitian sampai dengan berakhirnya penelitian.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai pengaruh motivasi karyawan, *Locus of Control* dan *self efficacy* terhadap kinerja dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderating. Dimana variabel X dalam penelitian ini adalah motivasi karyawan, *locus of control*, dan *self efficacy*, sedangkan variabel Z adalah etika kerja Islam dan variabel Y adalah kinerja karyawan. Dengan demikian

penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian ilmiah yang sistematis terhadap fenomena serta hubungan-hubungannya.¹

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan.² Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dengan status Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan sebanyak 387 responden. Berikut Daftar Urut Kepangkatan (DUK) Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan.

Tabel III.5 Populasi Penelitian

No	Instansi	Jumlah	No	Instansi	Jumlah
1	Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidempuan	59 Orang	12	Madrasah Ibtidaiyah Persiapan Negeri 5 Padangsidempuan	10 Orang
2	Kua Kecamatan Padangsidempuan Hutaimbaru	4 Orang	13	Madrasah Tsanawiyah Persiapan Negeri 3 Padangsidempuan	15 Orang
3	Kua Kecamatan Padangsidempuan Batunadua	4 Orang	14	Madrasah Tsanawiyah Swasta	1 Orang
4	Kua Kecamatan Padangsidempuan Tenggara	2 Orang	15	SLTP Negeri	4 Orang

¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013).

²Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. hlm. 59.

5	Kua Kecamatan Padangsidempuan Utara	4 Orang	16	SLTA Negeri	1 Orang
6	Kua Kecamatan Padangsidempuan Angkola Julu	5 Orang	17	Min 1 Padangsidempuan	35 Orang
7	Kua Kecamatan Padangsidempuan Selatan	4 Orang	18	Min 2 Padangsidempuan	21 Orang
8	Madrasah Ibtidaiyah Swasta	1 Orang	19	MTSN 1 Padangsidempuan	61 Orang
9	Madrasah Aliyah Swasta	1 Orang	20	MTSN 2 Padangsidempuan	39 Orang
10	Madrasah Ibtidaiyah Persiapan Negeri 3 Padangsidempuan	12 Orang	21	Man 1 Padangsidempuan	45 Orang
11	Madrasah Ibtidaiyah Persiapan Negeri 4 Padangsidempuan	11 Orang	22	Man 2 Padangsidempuan	48 Orang
Jumlah Keseluruhan Populasi					387 Orang

Sumber: DUK-Kantor Kementerian Agama Padangsidempuan (2023)

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *stratified random sampling* dengan kriteria pengambilan sampel yaitu:

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk melihat perhitungan sampel menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{387}{1+387(0,5)^2} = \frac{387}{1+387(0,0025)} = \frac{387}{1,967} = 197 \text{ Orang}$$

Sehubungan dengan populasi yang dipilih oleh peneliti, yaitu Pegawai Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan, maka cara pengambilan sampel dengan metode ini adalah dengan cara stratifikasi (*stratified random sampling*). Selanjutnya untuk

mengetahui berapa jumlah sampel yang diambil untuk masing-masing sub populasi yang berbeda adalah dengan terlebih dahulu mencari faktor pembanding dari setiap subpopulasi yang sering disebut *sample fraction* (f). Jumlah *sample fraction* disesuaikan dengan jumlah stratanya. Nilai f dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$f_i(\text{kemenag}) = \frac{n_i}{n} = \frac{59}{387} = 0,15$$

$$f_i(\text{kua hutaimbaru}) = \frac{n_i}{n} = \frac{4}{387} = 0,103$$

$$f_i(\text{kua batunadua}) = \frac{n_i}{n} = \frac{4}{387} = 0,103$$

$$f_i(\text{kua psp tenggara}) = \frac{n_i}{n} = \frac{2}{387} = 0,005$$

$$f_i(\text{kua psp utara}) = \frac{n_i}{n} = \frac{4}{387} = 0,103$$

$$f_i(\text{kua angkola julu}) = \frac{n_i}{n} = \frac{5}{387} = 0,012$$

$$f_i(\text{kua psp selatan}) = \frac{n_i}{n} = \frac{4}{387} = 0,103$$

$$f_i(\text{MIS}) = \frac{n_i}{n} = \frac{1}{387} = 0,002$$

$$f_i(\text{MTS}) = \frac{n_i}{n} = \frac{1}{387} = 0,002$$

$$f_i(\text{MAS}) = \frac{n_i}{n} = \frac{1}{387} = 0,002$$

$$f_i(\text{MIN3}) = \frac{n_i}{n} = \frac{12}{387} = 0,031$$

$$f_i(\text{MIN4}) = \frac{n_i}{n} = \frac{11}{387} = 0,028$$

$$f_i(\text{MIN5}) = \frac{n_i}{n} = \frac{10}{387} = 0,025$$

$$f_i(\text{MTSN3}) = \frac{n_i}{n} = \frac{15}{387} = 0,038$$

$$f_i(\text{SLTP N}) = \frac{n_i}{n} = \frac{4}{387} = 0,010$$

$$f_i(\text{SLTA N}) = \frac{n_i}{n} = \frac{1}{387} = 0,005$$

$$f_i(\text{MIN 1}) = \frac{n_i}{n} = \frac{35}{387} = 0,090$$

$$f_i(\text{MIN 2}) = \frac{n_i}{n} = \frac{21}{387} = 0,054$$

$$f_i(\text{MTSN 1}) = \frac{n_i}{n} = \frac{61}{387} = 0,157$$

$$f_i(\text{MTSN 2}) = \frac{n_i}{n} = \frac{39}{387} = 0,100$$

$$f_i(\text{MAN 1}) = \frac{n_i}{n} = \frac{45}{387} = 0,116$$

$$f_i(\text{MAN 2}) = \frac{n_i}{n} = \frac{48}{387} = 0,124$$

$$f_i(\text{kemenag}) = \frac{n_i}{n} = \frac{59}{387} = 0,152 \times 197 = 30,03 = 30 \text{ Orang}$$

Tabel III.6 Data Stratified Sampling Penelitian

No	Satuan Kerja	f_i	N	Jumlah	No	Satuan Kerja	f_i	n	Jumlah
1	Kemenag Padangsidempuan	0.147	197	30	12	MIN Persiapan 4	0.028	197	7
2	KUA Hutaimbaru	0.103	197	2	13	MIN Persiapan 5	0.025	197	5
3	KUA Batunadua	0.103	197	2	14	MTSN 3	0.038	197	8
4	KUA PSP Tenggara	0.005	197	1	15	SLTP N	0.010	197	1
5	KUA PSP Utara	0.103	197	2	16	SLTA N	0.002	197	0
6	KUA Angkola Julu	0.012	197	2	17	MIN 1	0.090	197	18
7	KUA PSP Selatan	0.103	197	2	18	MIN 2	0.049	197	11
8	Madrasah Ibtidaiyah Swasta	0.002	197	0	19	MTSN 1	0.157	197	32
9	Madrasah Tsanawiyah Swasta	0.002	197	0	20	MTSN 2	0.100	197	20

10	Madrasah Aliyah Swasta	0.002	197	0	21	MAN 1	0.116	197	23
11	MIN Persiapan 3	0.031	197	6	22	MAN 2	0.124	197	25
Total Jumlah Sampel									197

Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 197 responden pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Data Instrumen adalah suatu alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik. Dalam arti cermat, lengkap, dan sistematis.³ Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuisisioner yang akan diberikan kepada responden, serta wawancara terhadap individu yang informasinya diperlukan untuk kelengkapan data pada penelitian ini. Angket/kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan ataupun pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁴

Data yang dihimpun melalui angket/kuisisioner merupakan data primer (utama) atau sebagai penunjang dalam permasalahan.

1. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

³Budi Gautama dan Ali Hardana, *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Ed.1 (Medan: Merdeka Kreasi Group, 2021).

⁴Gautama dan Hardana.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tatap muka (*face to face*).⁵

2. Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain agar bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan penggunaan. Tujuan penyebaran angket adalah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden tanpa merasa khawatir jika responden memberikan jawaban.⁶
3. Studi Kepustakaan, adapun studi kepustakaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersumber dari skripsi, jurnal, dan buku-buku yang berkaitan dengan perbankan syariah atau buku-buku yang terkait dengan variabel penelitian yang dicantumkan dalam landasan teori.
4. Data dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data atau oleh pihak lain.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
Tabel III.7 Skala Likert

Skala Likert	Nilai Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Adapun kisi-kisi angket variabel dalam penelitian ini yaitu:

⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), Hlm.137.

⁶Boedi Abdullah Dan Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Muamalah* (Bandung: Pustaka Setia, 2014), Hlm. 215.

Tabel III.8 Kisi-Kisi Angket Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Kisi-Kisi Angket
1	Kinerja Pegawai (Y)	1. Tugas jabatan sesuai dengan fungsi, wewenang, dan tanggung jawab. 2. Target meliputi kuantitas (target output) kualitas (target kualitas) waktu (target waktu) biaya (target biaya).	1, 2, 3, 4, 5
2	Motivasi Karyawan (X1)	1. Partisipasi 2. Komunikasi 3. Pembinaan	1, 2, 3, 4, 5
3	<i>Locus of Control</i> (X2)	1. <i>Internal Locus of Control</i> 2. <i>External Locus of Control</i>	1, 2, 3, 4, 5
4	<i>Self Efficacy</i> (X3)	1. Inisiatif 2. Pemecahan masalah yang efektif 3. Tanggung jawab	1, 2, 3, 4, 5
5	Etika Kerja Islam (Z)	1. Ikhlas 2. Amanah 3. Adil 4. Kerja keras 5. Tanggung jawab 6. Etika komunikasi 7. Menghindari praktik haram	1, 2, 3, 4, 5

E. Teknik Analisis Data

Setelah mengumpulkan data, dilakukan pengolahan atau analisis data. Metode yang digunakan adalah SEM-PLS menggunakan WarpPLS 7.0. Keunggulan dari penggunaan metode ini mampu menguji model penelitian yang kompleks secara simultan, metode ini juga dapat digunakan untuk menganalisis variabel konstruk yang bersifat reflektif. Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah:

1. *Outer Model*

Penilaian atas *outer model* terdiri dari faktor pemuatan, AVE (*average variance extracted*), dan nilai alpha. Kriteria Model Luar adalah serangkaian pedoman yang diterapkan dalam *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menilai reliabilitas dan keabsahan konstruk yang diukur dalam suatu penelitian. Dalam tabel tersebut, ada tiga kriteria utama yang dipakai untuk mengevaluasi Model Luar.

- a. Validitas Konvergen mengukur sejauh mana indikator yang mengukur suatu konstruk sesuai dengan konstruk itu sendiri. Kriteria ini menekankan bahwa nilai faktor pemuatan (*loading factor*) dari indikator harus minimal 0,5, menunjukkan representasi yang memadai terhadap konstruk yang diukur. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebaiknya minimal 0,5, menandakan bahwa sebagian besar varians konstruk dijelaskan oleh indikatornya.
- b. Validitas Diskriminan memeriksa kemampuan membedakan konstruk yang berbeda dalam model. Ini diukur dengan membandingkan akar AVE (akar kuadrat dari AVE) dengan korelasi antarkonstruk. Kriteria ini menegaskan bahwa akar AVE dari setiap konstruk harus melebihi korelasi antarkonstruknya, mengindikasikan perbedaan yang signifikan antar konstruk tersebut.
- c. Uji Reliabilitas menilai seberapa dapat diandalkan indikator yang mengukur konstruk. Dalam hal ini, Reliabilitas Komposit seharusnya minimal 0,6. Ini menunjukkan bahwa konstruk memiliki tingkat

konsistensi yang baik dan indikatornya dapat diandalkan dalam pengukuran.

Kriteria *outer model* ini sangat penting untuk memastikan bahwa model pengukuran yang digunakan dalam SEM valid, dapat dipercaya, dan mampu membedakan antar konstruk. Dengan memenuhi standar ini, penelitian dapat memastikan bahwa data yang dianalisis berkualitas dan konstruk yang diukur mencerminkan fenomena yang sebenarnya.

2. *Inner Model*

Penilaian terhadap *inner model* adalah evaluasi terhadap persamaan struktural yang terbentuk dari model yang telah dibuat. Kompleksitas model tersebut menentukan jumlah persamaan struktural yang dihasilkan. Indikator seperti koefisien determinasi (R^2) dan predictive relevance (Q^2) digunakan untuk mengevaluasi kualitas Model Struktural (Inner Model) dalam analisis Structural Equation Modeling (SEM). Model struktural menggambarkan hubungan antara variabel dalam suatu model penelitian. Evaluasi ini penting untuk memahami sejauh mana model menjelaskan fenomena yang diteliti.

- a. Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa baik model struktural menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, semakin tinggi nilainya, semakin baik model menjelaskan variasi dalam variabel dependen.
- b. Predictive Relevance (Q^2) menilai seberapa baik model struktural dapat memprediksi variabel dependen. Q^2 positif menandakan

kemampuan prediksi yang baik, sementara nilai negatif menunjukkan prediksi yang buruk.

- c. Effect size (f^2) juga digunakan untuk mengevaluasi dampak variabel independen pada variabel dependen. Nilai f^2 menunjukkan seberapa besar peran variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

Indikator-indikator ini membantu peneliti memahami sejauh mana model sesuai dengan data, pengaruh variabel independen pada variabel dependen, dan kemampuan model untuk memprediksi data uji. Penilaian *inner model* melibatkan R^2 , effect size (f^2), dan Q^2 . Ini memvalidasi model struktural terkait kualitasnya dalam konteks penelitian. Persamaan model struktural dalam penelitian ini adalah:

$$KP = bMP + e \dots\dots\dots(i)$$

$$KP = bLC + e \dots\dots\dots(ii)$$

$$KP = bSE + e \dots\dots\dots(iii)$$

$$KP = bEKI + e \dots\dots\dots(iv)$$

$$KP = bMP * EKI + e \dots\dots\dots(v)$$

$$KP = bLC * EKI + e \dots\dots\dots(vi)$$

$$KP = bSE * EKI + e \dots\dots\dots(vii)$$

Keterangan:

KP : Kinerja Pegawai

MP : Motivasi Pegawai

LC : *Locus of Control*

SE : *Self Efficacy*

EKI : Etika Kerja Islam

MKEK: Motivasi Karyawan dimoderasi Etika Kerja Islam

LCEK : *Locus of Control* dimoderasi Etika Kerja Islam

SEEK : *Self Efficacy* dimoderasi Etika Kerja Islam

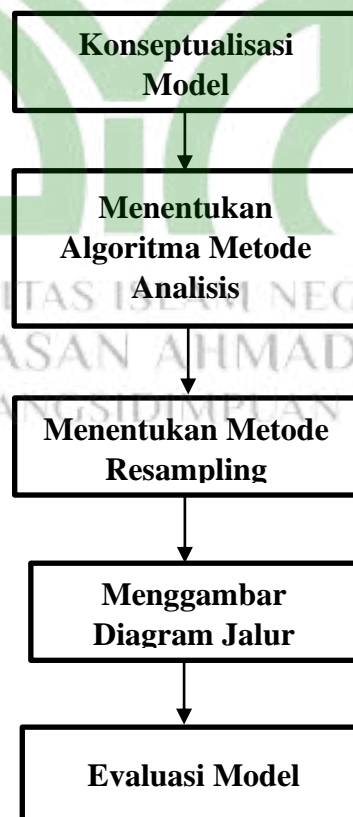
a : Konstanta

b : Koefisien

e : *Errors*

Untuk lebih jelasnya berikut tahapan analisis *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS) pada aplikasi WarpPLS 7.0 :

Gambar III.1 Tahapan Analisis



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kementerian Agama Padangsidimpuan

1. Sejarah Berdirinya Kementerian Agama Padangsidimpuan

Kementerian Agama adalah Kementerian yang bertugas untuk menyelenggarakan fungsi pemerintahan dalam pembimbingan dan pengelolaan fungsi administratif dari kegiatan keagamaan di Indonesia. Kebijakan pemerintah melahirkan Kementerian Agama disamping sebagai realisasi pasal 29 UUD 1945 juga sebagai imbalan dan penghargaan atas sikap umat beragama.

Kantor Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan berdiri sesuai dengan Keputusan Menteri Agama No. 373 Tahun 2002 tentang organisasi dan tata kerja kantor wilayah departemen agama provinsi dan kantor departemen Agama Kabupaten/Kota Kantor Departemen Agama kota Padangsidimpuan adalah instansi vertikal departemen Agama yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama provinsi. Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan sebelumnya merupakan bagian dari Kementerian Agama Tapanuli Selatan, dan dengan berdirinya dan disahkannya Kota Padangsidimpuan maka dibuatlah Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan pada tahun 2002 yang memiliki tugas mengurus bidang keagamaan yang ada di Kota Padangsidimpuan. Pemimpin pertama Kementerian Agama Kota Padangsidimpuan adalah Drs. Zainal Arifin Tampubolon. Berdasarkan

peraturan Menteri Agama RI Nomor 1 tahun 2010 terjadi perubahan nama dari Departemen Agama Kota Padangsidempuan menjadi Kementerian Agama Kota Padangsidempuan dan juga mengubah atribut seperti logo, kop surat, papan nama, stempel, dan lain-lain.¹

2. Visi dan Misi Kementerian Agama Padangsidempuan

a. Visi Kementerian Agama Padangsidempuan

Terwujudnya masyarakat Kota Padangsidempuan yang taat beragama, rukun, maju, cerdas, mandiri, sejahtera lahir batin, saling menghormati di dalam beragama dan membantu dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara dalam wadah NKRI.75 Untuk dapat mewujudkan Visi tersebut, Satuan Kerja Kementean Agama Kota Padangsidempuan harus mampu melaksanakan Program Pokok Kementerian Agama RI sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Ruang lingkup kerjanya sesuai pula dengan tugas dan fungsi Kementerian Agama Kabupaten/Kota.

b. Misi Kementerian Agama Padangsidempuan

- 1) Meningkatkan kualitas kehidupan beragama.
- 2) Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama.
- 3) Meningkatkan kualitas Raudhatul athfal, madrasah, perguruan tinggi agama, dan pendidikan keagamaan.
- 4) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel.

¹ Dokumen Kantor Kementerian Agama Padangsidempuan, 2023.

- 5) Meningkatkan koordinasi dengan Pemenrintah Daerah, Instansi terkait dan Lembaga Sosial Kemasyarakatan.
- 6) Memperdayakan masyarakat beragama dan lembaga-lembaga keagamaan dalam NKRI.

B. Deskripsi Responden Penelitian

Deskripsi dalam penelitian ini adalah satuan kerja Kementerian Agama Kota Padangsidempuan. Terdapat 197 responden dengan status Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Terdapat 5 karakteristik yang digunakan seperti jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, status kepegawaian dan lama bekerja. Untuk melihat penyajian berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

Tabel IV. 1 Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	57	28,93
Perempuan	140	71,07
Jumlah	197	100

Berdasarkan tabel IV.1 mengenai deskripsi responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin, ternyata responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak yaitu sebesar 71,07%, sedangkan laki-laki sebesar 28,93%.

Tabel IV. 2 Karakteristik Usia

Usia	Jumlah	%
20-30	19	9,64
31-40	50	25,39
40 >	128	64,97
Jumlah	197	100

Berdasarkan tabel IV.2 mengenai deskripsi responden berdasarkan karakteristik usia, ternyata responden dengan usia 40 tahun ke atas memiliki persentase paling banyak yaitu sebesar 64,97% artinya pegawai dengan usia yang paling banyak bekerja di Kementerian Agama Padangsidimpuan ialah usia di atas 40 tahun sedangkan usia dengan rata-rata 20 sampai 30 tahun persentasenya sebesar 9,64%.

Tabel IV. 3 Karakteristik Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	%
1-5	52	26,40
6-10	25	12,70
11-15	42	21,31
16-20	37	18,79
21-25	21	10,65
26-30	11	5,59
30 >	9	4,56
Jumlah	197	100

Berdasarkan tabel IV.3 mengenai deskripsi responden berdasarkan karakteristik lama bekerja, dari 197 responden yang diteliti terdapat sebanyak 9 orang (4,56%) yang paling lama bekerja dengan rata-rata waktu 30 tahun ke atas menjadi pegawai Kementerian Agama Padangsidimpuan.

Tabel IV. 4 Karakteristik Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
D-II/D-III	4	2,03
S1	183	92,90
S2	10	5,07
Jumlah	197	100

Berdasarkan tabel IV. 4 menunjukkan tingkat pendidikan satuan kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan. Tingkat Pendidikan D-II/D-III sebanyak 4 pegawai atau setara dengan 2,03%, S1 sebanyak 183 pegawai atau setara dengan 92,90 % sedangkan S2 sebanyak 10 pegawai atau setara dengan 5,07%.

Tabel IV. 5 Karakteristik Status Kepegawaian

Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
PNS	152	77,16
PPPK	45	22,84
Jumlah	197	100

Berdasarkan tabel IV.5 di atas menunjukkan satuan kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan dengan status kepegawaian Pegawai Negeri Sipil sebanyak 152 pegawai atau 77,16%, dan dengan status kepegawaian PPPK sebanyak 45 pegawai atau 22,84%.

C. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Hasil Uji *Outer Model*

a. Uji Validitas Konvergen

1) Uji *Loading Factor*

Uji Validitas Konvergen menilai sejauh mana variabel pengukuran mencerminkan konsep yang diukur. Melalui *loading factor*, evaluasi hubungan indikator dengan konstruk dilakukan untuk memahami representasi keseluruhan variabel. Pengukuran dapat dikategorikan memiliki validitas konvergen apabila nilai *loading factor* $> 0,7$.²

Tabel IV.6 Hasil Uji *Loading Factor* Validitas Konvergen

Konstruk	Indikator	Y	Z	X1	X2	X3	Titik Kritis	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	KP1	0.908	0.121	-0.119	-0.084	0.314	0.060	Valid
	KP2	0.923	-0.138	0.035	-0.478	0.324	0.060	Valid
	KP3	0.898	-0.005	-0.011	-0.005	-0.309	0.060	Valid
	KP4	0.839	0.118	0.062	0.643	0.019	0.061	Valid
	KP5	0.888	0.117	-0.118	0.178	-0.197	0.060	Valid
	KP6	0.868	-0.264	0.106	0.038	-0.175	0.060	Valid
	KP7	0.792	0.128	-0.144	0.015	0.312	0.061	Valid
	KP8	0.896	-0.024	-0.088	0.079	-0.361	0.060	Valid
	KP9	0.805	-0.385	0.242	-0.515	0.007	0.061	Valid
	KP10	0.919	0.304	0.049	0.133	0.081	0.060	Valid
Etika Kerja Islami	EKI1	0.685	0.855	0.217	-0.184	0.040	0.060	Valid
	EKI2	-0.911	0.928	0.031	0.408	-0.114	0.060	Valid
	EKI3	0.641	0.938	-0.080	-0.052	-0.240	0.059	Valid
	EKI4	-0.008	0.924	-0.171	0.118	-0.232	0.060	Valid
	EKI5	0.975	0.909	-0.025	-0.200	-0.186	0.060	Valid
	EKI6	-0.833	0.922	-0.020	0.237	-0.022	0.060	Valid
	EKI7	-0.578	0.900	-0.054	0.036	0.249	0.060	Valid
	EKI8	0.041	0.876	-0.066	-0.127	0.062	0.060	Valid
	EKI9	0.184	0.937	-0.099	-0.290	0.255	0.059	Valid
	EKI10	-0.158	0.887	0.291	0.036	0.207	0.060	Valid
Motivasi Pegawai	MP1	-0.586	0.002	0.899	0.293	-0.224	0.060	Valid

² Imam Ghozali, *Structural Equation Modeling-Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Universitas Diponegoro, 2014, h.39

	MP2	0.697	-0.172	0.815	-0.273	0.083	0.061	Valid
	MP3	0.021	0.017	0.804	0.115	0.004	0.061	Valid
	MP4	0.069	-0.092	0.894	-0.384	0.272	0.060	Valid
	MP5	-0.002	-0.046	0.909	-0.322	0.234	0.060	Valid
	MP6	-0.062	-0.013	0.917	-0.267	0.172	0.060	Valid
	MP7	0.517	-0.036	0.782	0.118	-0.140	0.061	Valid
	MP8	-0.079	0.077	0.731	0.361	-0.067	0.062	Valid
	MP9	-0.558	0.319	0.729	0.537	-0.445	0.062	Valid
<i>Locus of Control</i>	LOC1	-0.128	-0.286	-0.251	0.800	0.250	0.061	Valid
	LOC2	0.237	-0.242	-0.121	0.781	0.647	0.061	Valid
	LOC3	-0.135	-0.274	0.220	0.776	-0.105	0.061	Valid
	LOC4	-0.125	0.304	0.049	0.873	0.081	0.060	Valid
	LOC5	0.596	-0.732	0.176	0.698	0.214	0.062	Tidak Valid
	LOC6	-0.166	0.042	0.238	0.799	-0.488	0.061	Valid
	LOC7	-0.870	1.220	0.084	0.759	-0.090	0.062	Valid
	LOC8	0.675	0.836	-0.028	0.700	-0.215	0.062	Valid
	LOC9	-0.321	-0.107	-0.254	0.710	0.105	0.062	Valid
	LOC10	0.038	-0.352	-0.095	0.846	-0.230	0.060	Valid
	LOC11	0.289	-0.371	-0.018	0.795	-0.145	0.061	Valid
<i>Self Efficacy</i>	SE1	-0.084	-0.100	-0.380	-0.217	0.843	0.061	Valid
	SE2	0.970	-0.480	-0.026	-0.354	0.834	0.061	Valid
	SE3	-0.025	-0.277	0.205	0.439	0.833	0.061	Valid
	SE4	-0.423	0.143	-0.078	0.036	0.796	0.061	Valid
	SE5	0.000	-0.062	-0.191	0.245	0.886	0.060	Valid
	SE6	0.136	-0.029	0.044	-0.184	0.846	0.060	Valid
	SE7	-0.265	0.206	0.012	0.049	0.851	0.060	Valid
	SE8	-0.186	0.222	0.316	0.204	0.781	0.061	Valid
	SE9	-0.038	0.168	0.071	-0.106	0.874	0.060	Valid
	SE10	-0.154	0.103	0.054	0.105	0.828	0.061	Valid
	SE11	0.040	0.114	0.003	-0.195	0.884	0.060	Valid

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel hasil uji loading factor untuk mengevaluasi validitas konvergen dari indikator terhadap konstruk yang diukur, seperti kinerja pegawai, etika kerja Islami, motivasi pegawai, *locus of control*, dan *self-efficacy*. Melalui koefisien loading factor, tabel ini menggambarkan mayoritas indikator dari setiap konstruk mendemonstrasikan koefisien loading yang melebihi titik kritis yang ditetapkan, menandakan bahwa indikator tersebut valid

dalam mencerminkan konstruk yang diukur. Namun, terdapat satu indikator pada konstruk *Locus of Control* (LOC5) yang tidak memenuhi kriteria validitas karena memiliki koefisien loading di bawah nilai titik kritis yang ditetapkan. Maka indikator LOC 5 direduksi, kemudian indikator lainnya (valid) dari setiap variabel dapat dilanjutkan ke tahap analisis selanjutnya.

2) Uji *Average Variance Extracted* (AVE)

Setelah memverifikasi setiap penanda dalam model, langkah evaluasi berikutnya adalah uji konvergensi. Uji ini menilai nilai AVE dari variabel tersembunyi, yang mencerminkan sejauh mana variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi dari kumpulan penanda yang ada. Nilai AVE yang diharapkan umumnya adalah lebih dari 0,5. Berikut hasil nilai AVE dari variabel tersembunyi yang telah diamati:

Tabel IV.7 Hasil Uji AVE

Variabel	AVE	Titik Kritis	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	0.765	0,5	Reliabel
Etika Kerja Islami	0.824	0,5	Reliabel
Motivasi Pegawai	0.696	0,5	Reliabel
<i>Locus of Control</i>	0.621	0,5	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0.709	0,5	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel IV.7 adalah hasil dari uji *Average Variance Extracted* (AVE) yang mengevaluasi seberapa baik variabel tersembunyi mampu menjelaskan variasi dari indikator yang ada dalam model. Hasil nilai AVE dari variabel seperti kinerja pegawai, etika kerja

Islami, motivasi pegawai, *locus of control*, dan *self efficacy* menunjukkan nilai AVE yang cukup tinggi, melebihi nilai titik kritis yang ditetapkan pada 0,5. Hal ini menandakan bahwa semua variabel tersebut reliabel dalam menjelaskan variasi dari kumpulan indikator yang terkait.

b. Uji Validitas Diskriminan

1) Uji *Cross Loading*

Uji Validitas Diskriminan, khususnya Uji *Cross Loading*, difokuskan pada perbedaan antara konstruk yang diukur dalam hubungan antar konstruk. Uji ini mengevaluasi sejauh mana indikator pada suatu konstruk menunjukkan korelasi yang lebih tinggi dengan konstruk lainnya, memastikan perbedaan antar konstruk yang terukur.

Tabel IV.8 Hasil Uji *Cross Loading*

Konstruk	Indikator	Nilai	Titik Kritis	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	KP1	0.908	0.7	Baik
	KP2	0.923	0.7	Baik
	KP3	0.898	0.7	Baik
	KP4	0.839	0.7	Baik
	KP5	0.888	0.7	Baik
	KP6	0.868	0.7	Baik
	KP7	0.792	0.7	Baik
	KP8	0.896	0.7	Baik
	KP9	0.805	0.7	Baik
	KP10	0.919	0.7	Baik
Etika Kerja Islami	EKI1	0.855	0.7	Baik
	EKI2	0.928	0.7	Baik
	EKI3	0.938	0.7	Baik
	EKI4	0.924	0.7	Baik
	EKI5	0.909	0.7	Baik
	EKI6	0.922	0.7	Baik

	EKI7	0.900	0.7	Baik
	EKI8	0.876	0.7	Baik
	EKI9	0.937	0.7	Baik
	EKI10	0.887	0.7	Baik
Motivasi Pegawai	MP1	0.899	0.7	Baik
	MP2	0.815	0.7	Baik
	MP3	0.804	0.7	Baik
	MP4	0.894	0.7	Baik
	MP5	0.909	0.7	Baik
	MP6	0.917	0.7	Baik
	MP7	0.782	0.7	Baik
	MP8	0.731	0.7	Baik
	MP9	0.729	0.7	Baik
<i>Locus of Control</i>	LOC1	0.800	0.7	Baik
	LOC2	0.781	0.7	Baik
	LOC3	0.776	0.7	Baik
	LOC4	0.873	0.7	Baik
	LOC6	0.799	0.7	Baik
	LOC7	0.759	0.7	Baik
	LOC8	0.700	0.7	Baik
	LOC9	0.710	0.7	Baik
	LOC10	0.846	0.7	Baik
	LOC11	0.795	0.7	Baik
	<i>Self Efficacy</i>	SE1	0.843	0.7
SE2		0.834	0.7	Baik
SE3		0.833	0.7	Baik
SE4		0.796	0.7	Baik
SE5		0.886	0.7	Baik
SE6		0.846	0.7	Baik
SE7		0.851	0.7	Baik
SE8		0.781	0.7	Baik
SE9		0.874	0.7	Baik
SE10		0.828	0.7	Baik
SE11		0.884	0.7	Baik

Sumber: Data Diolah (2024)

Hasil dari *Uji Cross Loading* pada Tabel IV.8 menunjukkan semua nilai dalam tabel tersebut menunjukkan hasil yang baik, di mana setiap indikator dari konstruk kinerja pegawai, etika kerja Islami, motivasi pegawai, *locus of control*, dan *self efficacy* memiliki nilai korelasi yang memadai dengan konstruk lainnya,

melebihi nilai titik kritis yang telah ditetapkan pada 0,7. Ini menegaskan bahwa indikator pada masing-masing konstruk memiliki korelasi yang lebih kuat dengan konstruk yang seharusnya diukur daripada dengan konstruk lainnya, mengonfirmasi perbedaan yang jelas antar konstruk yang terukur.

2) Uji *Fornell-Larcker Criterion*

Uji Validitas Diskriminan bertujuan membedakan seberapa jauh konstruk yang diukur berbeda dari konstruk lain dalam hubungan antarkonstruk. Uji korelasi Fornell-Larcker, membantu memastikan bahwa varians konstruk yang diukur lebih dominan dibandingkan varians yang diukur oleh variabel lain. Uji ini juga mengevaluasi korelasi antara konstruk, memverifikasi bahwa varians konstruk lebih dominan daripada korelasi antar konstruk.

Tabel IV.9 Hasil Uji *Fornell-Larcker Criterion*

Variabel	KP	EKI	MP	LOC	SE
KP	0.875				
EKI	0.753	0.908			
MP	-0.791	-0.743	0.834		
LOC	-0.895	0.787	-0.765	0.788	
SE	-0.869	0.658	-0.710	-0.865	0.842

Sumber: Data Diolah (2024)

Hasil Uji Fornell-Larcker Criterion menunjukkan evaluasi terhadap validitas diskriminan antara konstruk yang diukur. Tabel tersebut memperlihatkan korelasi antara setiap konstruk. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai di diagonal utama lebih besar daripada nilai di luar diagonal utama. Hal ini mengindikasikan bahwa

konstruk memiliki varian yang lebih besar daripada korelasi antara konstruk lainnya, mengonfirmasi bahwa konstruk yang diukur berbeda secara signifikan dari konstruk lainnya dalam model tersebut.

c. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*) menilai keandalan dan konsistensi indikator dalam mengukur suatu konstruk. *Composite reliability* lebih disukai karena memperhitungkan bobot loading dan *error measurement*, dengan nilai di atas 0,70 menandakan reliabilitas yang baik dalam pengukuran konstruk.

Tabel IV.10 Hasil Uji *Composite Reliability*

Variabel	Composite reliability	Titik Kritis	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	0.970	0,7	Reliabel
Etika Kerja Islami	0.979	0,7	Reliabel
Motivasi Pegawai	0.953	0,7	Reliabel
<i>Locus of Control</i>	0.942	0,7	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0.964	0,7	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel IV.10 menampilkan hasil Uji *Composite Reliability* untuk setiap variabel dalam mengukur konstruk tertentu. Nilai *Composite reliability* yang tinggi, seperti 0,970 untuk Kinerja Pegawai, 0,979 untuk Etika Kerja Islami, 0,953 untuk Motivasi Pegawai, 0,942 untuk *Locus of Control*, dan 0,964 untuk *Self Efficacy*, menunjukkan keandalan yang baik dalam pengukuran konstruk tersebut. Semua nilai melebihi titik kritis yang ditetapkan pada 0,7, menegaskan bahwa setiap konstruk dapat diandalkan dan konsisten dalam pengukuran.

2. Hasil Uji *Inner Model*

a. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

R-squared (R^2) mengukur seberapa besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai merupakan satu-satunya variabel laten endogen yang memiliki nilai R^2 . Terdapat tiga kriteria pengukuran Koefisien determinasi R^2 : tinggi (0,67), moderat (0,33), dan rendah (0,19). Berikut nilai-nilai R^2 yang relevan dalam penelitian ini.

Tabel IV.11 Hasil Pengukuran Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	Koefisien Determinasi	Nilai	Kriteria
Kinerja Pegawai	R-square	0,501	Moderat
	Adjust R-square	0,482	Moderat

Sumber: Data Diolah (2024)

Hasil Uji *R-squared* (R^2) menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,501 untuk kinerja pegawai menunjukkan bahwa sekitar 50,1% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel etika kerja Islami, motivasi pegawai, *locus of control*, dan *self efficacy* dalam model. Sementara itu, Adjusted R-square sebesar 0,482 mengindikasikan sekitar 48,2% variasi dapat dijelaskan oleh variabel independen setelah mempertimbangkan jumlah variabel independen yang digunakan dalam model. Kedua nilai tersebut berada pada kategori moderat, menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai, meskipun tidak menjelaskan keseluruhan variabilitas.

Untuk mengetahui nilai seberapa besar variasi variabel Kinerja Pegawai yang dapat dijelaskan oleh setiap variabel independen yaitu Motivasi Pegawai, *Locus of Control*, *Self Efficacy* dan Etika Kerja Islami. Maka dapat dihitung perbandingan kontribusi dalam model struktural yang mengandung moderasi adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{SSR}{SST} = \frac{\text{Sum of Squares of Regression}}{\text{Sum of Squares Total}}$$

$$R^2 = \frac{0,501}{-0.042 + 0.258 - 0.249 + 0.912 + 0.421 + 0.189 + 0.581 = 2.070}$$

$$R^2 = \frac{0,501}{2,070}$$

$$R^2 = 0,242$$

Berikut rangkuman analisis koefisien determinasi per masing-masing variabel:

Tabel IV.12 Analisis R^2 Masing-Masing Variabel

No	Hipotesis	Path Coefficient	Sum R^2	r^2	$\%r^2$
1	MP → KP	-0.042	0.242	-0.010	-1.00%
2	LOC → KP	0.258	0.242	0.062	6.20%
3	SE → KP	-0.249	0.242	-0.060	-6.00%
4	EKI → KP	0.912	0.242	0.220	22,00%
5	MP → EKI → KP	0.421	0.242	0.102	10,20%
6	LOC → EKI → KP	0.189	0.242	0.046	4,60%
7	SE → EKI → KP	0.581	0.242	0.141	14,10%
Total		2,070	0,242	0.501	50,1%

Sumber: Data Diolah (2024)

b. Analisis *Predictive Relevance* (Q^2)

Predictive Relevance (Q^2) adalah analisis tentang seberapa baik model mampu memprediksi variabel dependen. Angka positif menandakan kemampuan prediksi yang baik, sedangkan nilai negatif menunjukkan performa yang kurang baik. Q^2 mengukur kehandalan model dalam memprediksi data uji. Dalam penelitian ini, kategori nilai Q^2 terbagi menjadi tiga: 0,02 (lemah), 0,15 (sedang/moderat), dan 0,35 (besar). Hasil pengukuran Q^2 tercantum dalam tabel di bawah ini:

Tabel IV.23 Hasil Pengukuran *Predictive Relevance* (Q^2)

Variabel	Q^2 <i>Include</i>	Q^2 <i>Exclude</i>	Q^2	Kriteria
Etika Kerja Islami	0,905	0,890	0,15789	<i>Moderate Effect</i>
Motivasi Pegawai		0,897	0,08421	<i>Moderate Effect</i>
<i>Locus of Control</i>		0,897	0,08421	<i>Moderate Effect</i>
<i>Self Efficacy</i>		0,898	0,07368	<i>Moderate Effect</i>

Sumber: Data Diolah (2024)

Hasil pengukuran Q^2 pada tabel menunjukkan seberapa baik model mampu memprediksi variabel dependen. Nilai-nilai positif menunjukkan prediksi yang lebih baik, sedangkan nilai negatif menandakan performa prediksi yang kurang memuaskan. Dalam kasus ini, nilai-nilai Q^2 berada dalam kategori moderat, menunjukkan bahwa variabel Etika Kerja Islami, Motivasi Pegawai, *Locus of Control*, dan

Self Efficacy memiliki pengaruh yang moderat dalam melakukan prediksi.

c. Analisis *Effect size* (f^2)

Effect size (f^2) mengukur seberapa besar variabel independen memengaruhi variabel dependen dalam model. Nilai f^2 menandakan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, kategori f^2 dibagi menjadi tiga: $< 0,02$ sebagai pengaruh lemah, $0,15$ sebagai pengaruh sedang, dan $> 0,35$ sebagai pengaruh kuat. Berikut nilai-nilai f^2 dalam penelitian ini:

Tabel IV.14 Hasil Pengukuran *Effect size* (f^2)

Variabel	<i>Effect size</i> (f^2)	Kriteria
Etika Kerja Islami	0.847	<i>Big Effect</i>
Motivasi Pegawai	0.033	<i>Moderate Effect</i>
<i>Locus of Control</i>	0.242	<i>Moderate Effect</i>
<i>Self Efficacy</i>	0.229	<i>Moderate Effect</i>

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel IV.14 menunjukkan hasil pengukuran *Effect size* (f^2) untuk beberapa variabel dalam model. Hasil pengukuran *Effect size* (f^2) pada tabel menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model. Variabel Etika Kerja Islami memiliki pengaruh besar, sementara Motivasi Pegawai, *Locus of Control*, dan *Self Efficacy* memiliki pengaruh yang lebih moderat dalam model tersebut.

d. Analisis *Goodness of Fit* (GoF)

Goodness of Fit (GoF) merupakan ukuran kecocokan suatu model. Semakin tinggi nilai GoF, semakin baik model tersebut cocok dengan

data. Terdapat tiga kategori nilai GoF: $> 0,1$ (lemah), $> 0,25$ (moderat), dan $> 0,36$ (besar). Ketika nilai GoF besar, itu menunjukkan kesesuaian yang baik antara model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*), menandakan validitas model. Nilai-nilai GoF diinterpretasikan dari hasil uji *Goodness of Fit* pada data yang dianalisis.

Tabel IV.15 Hasil Pengukuran *Goodness of Fit* (GoF)

Variabel	Nilai GoF	Kriteria
Kinerja Pegawai	0,644	<i>Big Effect</i>

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari tabel IV.15, variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai GoF sebesar 0,644, menunjukkan bahwa ada efek yang besar dalam penyesuaian model. Ini menandakan tingkat kesesuaian yang kuat antara model yang dibuat dengan data yang diamati dalam konteks variabel Kinerja Pegawai.

e. Analisis Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis diuji menggunakan analisis model menggunakan teknik PLS. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan pendekatan satu arah (*1-tailed*). Detail dari hasil pengujian hipotesis ini akan dipaparkan dalam tabel yang akan disajikan berikut:

Tabel IV.16 Hasil Analisis Hipotesis

No	Hipotesis	<i>Path Coefficient</i>	<i>P-Values</i>	Kesimpulan
1	MP → KP	-0.042	0.277	Hipotesis Ditolak
2	LOC → KP	0.258	0.001	Hipotesis Diterima
3	SE → KP	-0.249	0.001	Hipotesis Diterima
4	EKI → KP	0.912	0.001	Hipotesis Diterima
5	MP * EKI * KP	0.421	0.001	Hipotesis Diterima
6	LOC * EKI * KP	0.189	0.003	Hipotesis Diterima
7	SE * EKI * KP	0.581	0.001	Hipotesis Diterima

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat disimpulkan hasil analisis hipotesis sebagai berikut:

- 1) Pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan

Hipotesis 1 menyatakan bahwa motivasi pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan. Hasil perhitungan PLS menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi pegawai terhadap terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan. Nilai *P-Values* motivasi pegawai sebesar 0,277 dan nilai lebih besar dari pada tingkat signifikansi 0,05 dan *Path Coefficient* bernilai negatif. Maka dengan begitu hipotesis 1 dinyatakan tidak terbukti.

- 2) Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan

Hipotesis 2 menyatakan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan. Hasil perhitungan PLS menunjukkan bahwa bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan. Nilai *P-Values locus of control* sebesar $< 0,001$ dan nilai lebih kecil dari pada tingkat signifikansi 0,05 dan *Path Coefficient* bernilai positif. Maka dengan begitu hipotesis 2 dinyatakan terbukti.

3) Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan

Hipotesis 3 menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan. Hasil perhitungan PLS menunjukkan bahwa bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan. Nilai *P-Values locus of control* sebesar $< 0,001$ dan nilai lebih kecil dari pada tingkat signifikansi 0,05 dan *Path Coefficient* bernilai negatif. Maka dengan begitu hipotesis 3 dinyatakan terbukti.

4) Pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan

Hipotesis 4 menyatakan bahwa etika kerja Islami memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan. Hasil perhitungan PLS menunjukkan bahwa etika kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan. Nilai *P-Values locus of control* sebesar $< 0,001$ dan nilai lebih kecil dari pada tingkat signifikansi 0,05 dan *Path Coefficient* bernilai positif. Maka dengan begitu hipotesis 4 dinyatakan terbukti.

5) Etika Kerja Islami efektif memoderasi pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan

Hipotesis 5 menyatakan bahwa Etika Kerja Islami efektif memoderasi pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan. Hasil perhitungan PLS menunjukkan bahwa Etika Kerja Islami efektif memoderasi pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan. Nilai *P-Values* motivasi pegawai sebesar $< 0,001$ dan nilai lebih kecil dari pada tingkat signifikansi 0,05 dan *Path Coefficient* bernilai negatif. Maka dengan begitu hipotesis 5 dinyatakan terbukti.

- 6) Etika Kerja Islami efektif memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan

Hipotesis 6 menyatakan bahwa Etika Kerja Islami efektif memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan. Hasil perhitungan PLS menunjukkan bahwa bahwa Etika Kerja Islami efektif memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan. Nilai *P-Values locus of control* sebesar 0,003 dan nilai lebih kecil dari pada tingkat signifikansi 0,05 dan *Path Coefficient* bernilai positif. Maka dengan begitu hipotesis 6 dinyatakan terbukti.

- 7) Etika Kerja Islami efektif memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan

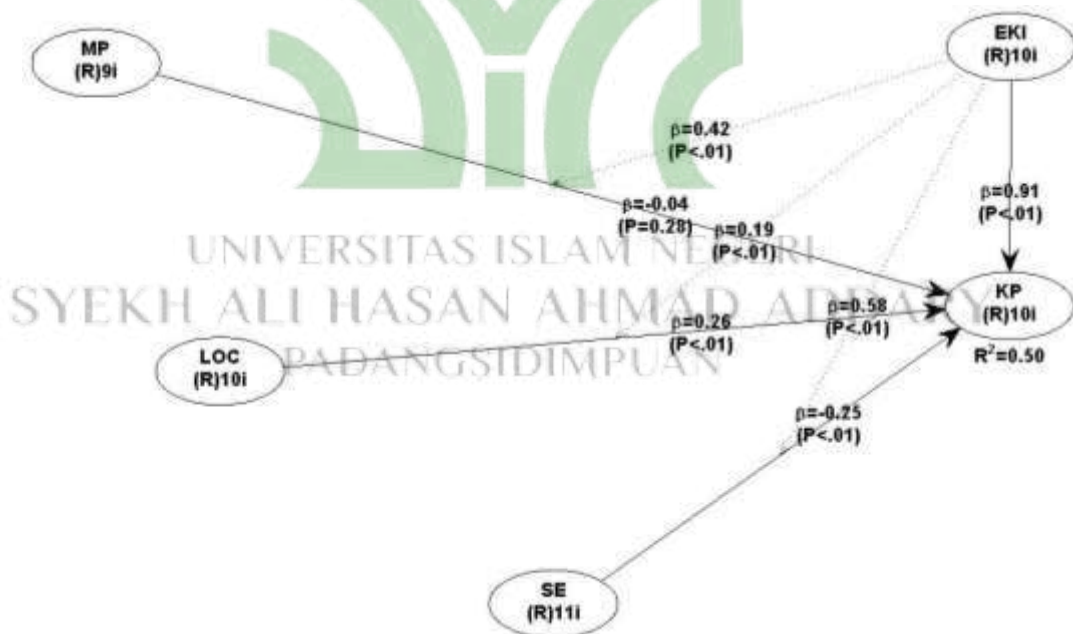
Hipotesis 7 menyatakan bahwa Etika Kerja Islami efektif memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan. Hasil perhitungan PLS menunjukkan bahwa bahwa Etika Kerja Islami efektif memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan. Nilai *P-Values locus of control* sebesar $< 0,001$

dan nilai lebih kecil dari pada tingkat signifikansi 0,05 dan *Path Coefficient* bernilai negatif. Maka dengan begitu hipotesis 7 dinyatakan terbukti.

f. Model Struktural Penelitian

Inner model adalah penilaian terhadap persamaan struktural yang timbul dari suatu model. Jumlah persamaan struktural yang terbentuk bergantung pada tingkat kompleksitas model yang disusun. Semakin rumit modelnya, semakin banyak pula persamaan struktural yang muncul. Dalam konteks penelitian ini, dijelaskan model struktural yang digunakan sebagai berikut:

Gambar IV.1 Model Struktural Penelitian



Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji *inner model*, maka dapat disimpulkan model struktural dalam penelitian ini adalah:

$$KP = -0,042 MP + e \dots\dots\dots(i)$$

$$KP = 0,258 LOC + e \dots\dots\dots(ii)$$

$$KP = -0,249 SE + e \dots\dots\dots(iii)$$

$$KP = 0,912 EKI + e \dots\dots\dots(iv)$$

$$KP = 0,421 MP * EKI + e \dots\dots\dots(v)$$

$$KP = 0,189 LC * EKI + e \dots\dots\dots(vi)$$

$$KP = 0,581 SE * EKI + e \dots\dots\dots(vii)$$

Hasil model struktural penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa:

- a. Koefisien jalur Motivasi Pegawai bernilai negatif sebesar 0,042 artinya terdapat hubungan yang berlawanan arah antara Motivasi Pegawai dengan Kinerja Pegawai. Jika Motivasi Pegawai naik sebesar satu satuan maka kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan akan menurun sebesar 0,042 begitu juga sebaliknya.
- b. Koefisien jalur *locus of control* bernilai positif sebesar 0,258 artinya terdapat hubungan yang searah antara *locus of control* dengan Kinerja Pegawai. Jika *locus of control* naik sebesar satu satuan maka kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan akan meningkat sebesar 0,258 begitu juga sebaliknya.
- c. Koefisien jalur *self efficacy* bernilai negatif sebesar 0,249 artinya terdapat hubungan yang berlawanan arah antara *self efficacy*

dengan Kinerja Pegawai. Jika *self efficacy* naik sebesar satu satuan maka kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan akan menurun sebesar 0,249 begitu juga sebaliknya.

- d. Koefisien jalur etika kerja Islami bernilai positif sebesar 0,912 artinya terdapat hubungan yang searah antara etika kerja Islami dengan Kinerja Pegawai. Jika etika kerja Islami naik sebesar satu satuan maka kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan akan meningkat sebesar 0,912 begitu juga sebaliknya.
- e. Koefisien jalur moderasi etika kerja Islami bernilai positif sebesar 0,421 artinya terdapat hubungan yang searah antara etika kerja Islami secara positif memperkuat pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa jika etika kerja Islami memiliki nilai yang lebih tinggi atau naik satu satuan, maka pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai akan meningkat lebih kuat sebesar 0,421. Dengan demikian, etika kerja Islami bertindak sebagai moderator yang memperkuat hubungan antara motivasi pegawai dan kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan.
- f. Koefisien jalur moderasi etika kerja Islami bernilai positif sebesar 0,189 artinya terdapat hubungan yang searah antara etika kerja Islami secara positif memperkuat pengaruh *locus of control*

terhadap kinerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa jika etika kerja Islami memiliki nilai yang lebih tinggi atau naik satu satuan, maka pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai akan meningkat lebih kuat sebesar 0,189. Dengan demikian, etika kerja Islami bertindak sebagai moderator yang memperkuat hubungan antara *locus of control* dan kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan.

- g. Koefisien jalur moderasi etika kerja Islami bernilai positif sebesar 0,581; artinya terdapat hubungan yang searah antara etika kerja Islami secara positif memperkuat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa jika etika kerja Islami memiliki nilai yang lebih tinggi atau naik satu satuan, maka pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai akan meningkat lebih kuat sebesar 0,581. Dengan demikian, etika kerja Islami bertindak sebagai moderator yang memperkuat hubungan antara *self efficacy* dan kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan

Konsep teori motivasi menjelaskan bahwa kebutuhan seseorang dapat disusun sesuai dengan kebutuhan terendah sampai tertinggi. Dengan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi maka karyawan akan

meningkatkan kinerjanya. Motivasi merupakan faktor yang berkontribusi terhadap kinerja. Adanya motivasi yang dimiliki oleh karyawan membuat tujuan dari perusahaan dapat berjalan dengan maksimal dan memuaskan. Motivasi yang positif dapat mempengaruhi karyawan agar menjalankan sesuatu sesuai dengan tujuan dari Perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh Perusahaan.

Oleh sebab itu, motivasi diperlukan untuk memacu individu karyawan agar lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Dengan adanya motivasi karyawan, seorang karyawan akan memberikan perhatiannya secara penuh untuk meningkatkan produktivitasnya yang selanjutnya berdampak pada pencapaian target dan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan. Hal ini tercermin dari data yang menunjukkan bahwa indikator-indikator motivasi pegawai, seperti kesempatan jenjang karier, perintah yang mendidik dari pimpinan, kemampuan pimpinan sebagai teladan, lingkungan yang menghargai perbedaan pendapat, kerja sama dengan orang lain, penerimaan terhadap masukan dan kritik, dukungan fasilitas kerja yang baik, semangat membantu orang lain, serta motivasi untuk

bekerja keras demi kepentingan satker, tidak berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai.

Dalam temuan ini menunjukkan bahwa meskipun para pegawai memiliki motivasi yang tinggi, kinerja mereka tidak secara signifikan meningkat. Hal ini diindikasikan karena pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan yang sangat termotivasi untuk naik jabatan atau memperoleh prestasi karier yang lebih tinggi memiliki semangat yang tinggi untuk memperoleh jenjang karir yang tinggi pula, namun hal itu tidak selalu terkait langsung dengan peningkatan produktivitas atau kualitas kerja yang lebih baik. Dalam kasus ini, meskipun motivasi tinggi dapat memberikan dorongan pribadi, namun hal itu tidak mempengaruhi hasil kerja secara langsung.

Kemudian, pimpinan pada setiap Satuan Kerja Kementerian Agama di Padangsidempuan tidak memiliki kualitas yang memotivasi, sehingga pegawai tidak langsung meningkatkan kinerja jika tidak ada sistem dukungan yang membantu mereka menerapkan ajaran atau teladan tersebut ke dalam pekerjaan sehari-hari. Meskipun lingkungan pada setiap Satuan Kerja Kementerian Agama di Padangsidempuan tersebut mendukung berbagai sudut pandang, tetapi tidak ada mekanisme konkret untuk mengintegrasikan ide-ide ini ke dalam strategi atau tindakan, maka hal ini tidak secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain itu, tidak adanya sistem reward atau pengakuan terhadap hasil kerja kolaborasi dengan tim, sehingga pegawai kurang termotivasi untuk bekerja sama secara aktif dalam tim. Meskipun masukan dan kritikan diterima secara terbuka, tetapi tidak ada tindak lanjut yang jelas atas masukan atau kritik tersebut, pegawai merasa kurang termotivasi untuk terus memberikan kontribusi. Serta, masih terdapat jiwa semangat untuk membantu, tetapi tidak ada rencana yang jelas untuk mengarahkan semangat tersebut ke dalam tindakan konkret yang mendukung tujuan satuan kerja, dampaknya mungkin tidak langsung terlihat pada kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Fauzan Ali yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Ultra Jaya Milk Industry.³ Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Citra Dhistia Murti dan Evy menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.⁴ Dalam penelitian Yenni Arfah dkk juga menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan CU Horas Tebing Tinggi.

³ Fauzan Ali, " Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (PT. Ultrajaya Milk Industri, TBK Surabaya Bagian Marketing), Journal Ilmu Manajemen, 9 No 1 2021.

⁴ Citra Dhistia Murti dan Evy Rahman Utami, "Pengaruh Motivasi Kerja , Self Efficacy Dan Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD)", Journal Akuntansi Dan Bisnis Indonesia, 5 No 2 Desember 2021. [Http://Journal.Umy.Ac.Id/Index.Php/Rab](http://Journal.Umy.Ac.Id/Index.Php/Rab)

2. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan

Locus of control adalah kepercayaan individu tentang sejauh mana mereka memiliki kendali atas kehidupan mereka. Menurut teori ini, individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa mereka memiliki kendali atas tindakan dan keputusan mereka, sementara individu dengan *locus of control* eksternal cenderung percaya bahwa faktor eksternal seperti nasib atau keberuntungan yang menentukan hasilnya. Dalam konteks kinerja pegawai, individu dengan *locus of control* internal mungkin cenderung lebih proaktif dan bertanggung jawab terhadap kinerja mereka.⁵ Tetapi, adanya *locus of control* membuat individu memiliki ekspektansi yang lebih tinggi bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan cenderung merasa lebih memiliki kontrol dan otonomi dalam menjalankan tugas-tugas kerja mereka.⁶

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan. Dari sisi kinerja pegawai terlihat bahwa aspek seperti tanggung jawab, kemampuan merencanakan dan mengevaluasi tugas, serta komitmen untuk

⁵Nugroho, Hardjajani, dan Karyanta, "Hubungan antara Locus of Control Internal dan Kecerdasan Emosi dengan Perilaku Prososial pada Mahasiswa Program Studi Psikologi UNS."

⁶Anak Agung Ayu Ratih Radityastuti, Ida Bagus Putra Astika, dan Made Gede Wirakusuma, "Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Analis Kredit Dengan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Sebagai Pemoderasi."

mencapai target adalah beberapa hal yang tercermin dalam peningkatan kinerja.

Sementara itu, pada variabel *locus of control*, *internal locus of control* seperti kepercayaan pada kemampuan untuk mengendalikan situasi menunjukkan hubungan yang kuat dengan kinerja yang lebih baik, terutama dalam hal mengelola tekanan, konsentrasi pada pekerjaan, dan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menyiratkan bahwa pegawai yang memiliki kepercayaan diri untuk mengendalikan tugas mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Sebaliknya, elemen dari *external locus of control*, yang menunjukkan kurangnya kontrol terhadap situasi, terkait dengan kendala dalam mengendalikan pekerjaan dan mengarahkan kehidupan pekerjaan, yang bisa berdampak negatif pada kinerja. Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan *locus of control* pada pegawai dapat menjadi kunci penting dalam meningkatkan kinerja mereka di Satuan Kerja tersebut.

Hal ini karena adanya tanggung jawab, kemampuan merencanakan, serta komitmen untuk mencapai target oleh pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan dan tercermin dalam peningkatan kinerja pegawai. Ini bisa dilihat dari peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas, pengelolaan

waktu yang lebih baik, serta hasil yang memuaskan sesuai dengan tujuan Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan.

Kemudian, dari sisi *locus of control*, pegawai dengan *internal locus of control* yakni kepercayaan pada kemampuan untuk mengendalikan situasi, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan mampu mengelola tekanan, mempertahankan konsentrasi pada pekerjaan, dan memiliki inisiatif yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas. Ini mencerminkan bahwa keyakinan diri untuk mengendalikan tugas berkontribusi pada kinerja yang lebih unggul.

Di sisi lain, pegawai yang cenderung memiliki *external locus of control*, yang menandakan kurangnya kendali terhadap situasi, sering mengalami kendala dalam mengatur pekerjaan dan mengarahkan jalannya pekerjaan mereka. Ini bisa berdampak negatif pada kinerja mereka karena kurangnya rasa kontrol dapat menghambat produktivitas dan hasil kerja yang diharapkan oleh Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan.

Oleh karena itu, memahami dan mengelola *locus of control* pada pegawai menjadi penting karena dapat menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja mereka di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan. Dengan membantu pegawai mengembangkan sikap yang lebih proaktif terhadap tanggung jawab serta memberikan

dukungan untuk meningkatkan rasa kendali pada tugas mereka, dapat memperkuat kinerja keseluruhan tim di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Soleh, dkk., menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di kantor perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.⁷ Dalam studi yang dilakukan oleh Sari dan Saifudin di sektor industri, ditemukan bahwa *locus of control internal* berhubungan positif dengan kinerja pegawai dalam hal pencapaian target penjualan.⁸ Penelitian oleh Nasution, dkk., menunjukkan bahwa di industri pendidikan, ditemukan bahwa pegawai *locus of control* memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.⁹

Studi yang dilakukan oleh Triana, dkk., di sektor perbankan menemukan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe.¹⁰

Penelitian oleh Hidayat, dkk., menemukan bahwa *Locus of Control* memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

⁷Ahmad Soleh, Noviantoro, dan Putrafinaldo, "The Effect of Locus of Control and Communication Toward Employee Performance."

⁸Sari dan Saifudin, "The Effect Of Cyberloafing Behavior, Locus Of Control, And Work Discipline On Employee Performance With Islamic Work Ethic As Moderator (Case Study At Pt Kebon Agung Trangkil Pati Sugar Factory)."

⁹Nasution, Beby Karina Fawzee Sembiring, dan R Hamdani Harahap, "Analysis of the Influence of Work Motivation, Locus of Control, and Organizational Commitment to Employee Performance with Islamic Work Ethics as a Moderating Variable(Case Study at Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)."

¹⁰Triana, Muttaqien, dan Rahman, "Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe)."

PDAM Padang City.¹¹ Dalam studi yang dilakukan oleh Soleh menunjukkan bahwa *locus of control* dan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.¹² Penelitian oleh Umiyaroh, dkk., menunjukkan bahwa *locus of control* internal berhubungan positif dengan kinerja pegawai.¹³

Studi yang dilakukan oleh Rahayuningsih dan Yuniarto *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁴ Penelitian oleh Ridwan menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁵ Dalam studi yang dilakukan oleh Ayudiyati ditemukan bahwa pegawai dengan *locus of control* memiliki kinerja yang lebih baik sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹⁶

3. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan

Teori Albert Bandura menyatakan bahwa faktor pengalaman kinerja dalam efikasi diri membantu tumbuhnya efikasi diri seseorang

¹¹Hidayat dkk., “The Effect of Locus Control on The Employee of Performance with Islamic Work Ethics as Moderating Variable (The Case of Study).”

¹²Ahmad Soleh, Noviantoro, dan Putrafinaldo, “The Effect of Locus of Control and Communication Toward Employee Performance.”

¹³Umiyaroh, Hidayati, dan Adawiyah, “Pengaruh Locus of Control Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi.”

¹⁴Hidayat dkk., “The Effect of Locus Control on The Employee of Performance with Islamic Work Ethics as Moderating Variable (The Case of Study).”

¹⁵Ridwan, “Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus of Control Dengan Kinerja Karyawan.”

¹⁶Ayudiyati dan Rini Nugraheni, “Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etikakerja Islam Sebagai Variabelmoderating (Studi Pada Karyawan tetap Bank Jateng Semarang).”

dalam mengatur kemampuan kognitif dan regulasi diri guna mencapai kinerja yang efektif. Kegagalan dalam mencapai tujuan akan membuat orang berusaha lebih giat, kemudian akan menetapkan target lain yang lebih tinggi, dimana dengan efikasi diri maka akan menunjukkan upaya seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas, ketahanan seseorang dalam menghadapi kegagalan, dan inisiatif seseorang untuk mencari pemecahan masalah yang efektif.¹⁷

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan. Fakta yang terungkap dalam penelitian menunjukkan dari segi kinerja pegawai, aspek-aspek seperti tanggung jawab dalam menjalankan tugas sesuai wewenang, kemampuan merencanakan dan mengevaluasi tugas, serta upaya meningkatkan kualitas kerja, semuanya tercermin dalam peningkatan kinerja yang baik.

Namun, dari variabel *self efficacy*, keyakinan individu pegawai akan kemampuan diri menunjukkan hubungan yang bertentangan. Pegawai yang memiliki *self efficacy* yang tinggi, atau keyakinan tinggi akan kemampuan diri, ternyata menunjukkan pengaruh negatif pada kinerja mereka. Ini tercermin dari fakta bahwa mereka yang merasa mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan atasan atau merasa beban kerja yang meningkat tidak mengurangi semangat

¹⁷ I Gede Hendra Saputra dkk, "Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan." JIMAT 14, no 1 2023.

mereka dalam bekerja, justru cenderung menolak mengerjakan pekerjaan yang bukan menjadi bagian tugas mereka.

Kepercayaan diri yang tinggi ini, meskipun pada pandangan awal terlihat positif, ternyata berdampak negatif pada penyelesaian tugas yang sesuai dengan tanggung jawab mereka, serta berpotensi membuat mereka terlalu selektif dalam menerima tanggung jawab baru yang seharusnya menjadi bagian dari tugas mereka. Oleh karena itu, meskipun *self efficacy* pada dasarnya penting dalam memotivasi, kelebihan keyakinan akan kemampuan diri juga bisa menghambat kinerja pegawai, dan pemahaman yang lebih mendalam terhadap keseimbangan ini bisa menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai di Satuan Kerja tersebut.

Hal ini tercermin dari pegawai yang menolak tugas di luar lingkup tanggung jawabnya, karena ia merasa tidak perlu terlibat atau merasa tugas tersebut tidak masuk dalam daftar pekerjaannya. Meskipun tugas tersebut penting untuk tujuan keseluruhan instansi, kecenderungan menolak pekerjaan ekstra ini berakar dari keyakinan yang terlalu tinggi akan kemampuan diri, yang membuatnya merasa tidak perlu atau tidak mau melibatkan diri.

Selain itu, ketika beban kerja meningkat, pegawai dengan *self efficacy* yang tinggi tetap merasa mampu menangani semuanya tanpa mengalami penurunan semangat atau kinerja. Namun, hal ini bisa berdampak buruk pada kualitas hasil yang dihasilkan karena ia terlalu

memaksakan diri untuk menyelesaikan semuanya tanpa meminta bantuan atau mengalami kelelahan.

Dalam situasi lain, jika ada tugas yang di luar ekspektasi, pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan cenderung menolak karena merasa itu bukan bagian dari tanggung jawabnya yang mereka yakini, padahal tugas tersebut sebenarnya bisa memberikan kontribusi yang signifikan pada tujuan keseluruhan instansi.

Jadi, kelebihan keyakinan akan kemampuan diri, meskipun pada awalnya terlihat positif, bisa berdampak negatif pada kinerja pegawai karena mereka menjadi terlalu selektif dalam menerima tugas atau terlalu yakin dalam menangani semuanya tanpa mempertimbangkan dampaknya pada hasil kerja dan tujuan keseluruhan instansi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Fauzan Ali yang menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Ultra Jaya Milk Industry.¹⁸ Penelitian yang dilakukan oleh Citra Dhistia Murti dan Evy menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan BKD.¹⁹ Dalam penelitian Yenni Arfah dkk menunjukkan

¹⁸ Fauzan Ali, "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (PT. Ultrajaya Milk Industri, TBK Surabaya Bagian Marketing)", *Journal Ilmu Manajemen*, 9 No 1 2021.

¹⁹ Citra Dhistia Murti dan Evy Rahman Utami, "Pengaruh Motivasi Kerja, Self Efficacy Dan Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD)", *Journal Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 5 No 2 Desember 2021. [Http://Journal.Umy.Ac.Id/Index.Php/Rab](http://Journal.Umy.Ac.Id/Index.Php/Rab)

bahwa *self efficacy* berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan CU Horas Tebing Tinggi.

4. Pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan

Etika kerja Islam mendorong individu untuk bekerja dengan integritas, menghormati orang lain, menghindari perilaku yang tidak etis, dan menjaga kualitas kerja yang tinggi. Dengan mengikuti etika kerja Islam, diharapkan individu dapat mencapai kesuksesan dan membangun lingkungan kerja yang etis dan produktif.²⁰

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa etika kerja Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan. Fakta ini jelas memperlihatkan bahwa dari segi kinerja pegawai, aspek-aspek seperti menjalankan tugas sesuai dengan wewenang, kemampuan merencanakan dan mengevaluasi tugas dengan baik, serta komitmen untuk meningkatkan kualitas kerja, semuanya terlihat dalam peningkatan kinerja yang positif.

Selanjutnya, dari variabel etika kerja Islami, terdapat hubungan yang konsisten dengan kinerja yang unggul. Pegawai yang menunjukkan sikap etika kerja Islami yang tinggi, seperti dedikasi dalam bekerja, keberanian untuk membantu rekan kerja, kesadaran

²⁰Kholis, "Etika Kerja Dalam Perspektif Islam."

akan amanah dalam menjalankan tugas, dan sikap adil dalam bekerja, semuanya terkait erat dengan peningkatan kinerja yang signifikan.

Misalnya, sikap amanah dalam bekerja dengan mengabdikan diri terhadap tugas yang diberikan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan. Selain itu, kesadaran akan tanggung jawab dan pemahaman akan peran dalam tim kerja dapat meningkatkan kerjasama dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Dari sisi yang lain, sikap ikhlas, adil, dan kerja keras dalam menjalankan tugas menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kerjasama yang didasari oleh nilai-nilai ini memungkinkan pegawai untuk mengatasi hambatan dan menghasilkan kinerja terbaik.

Hal ini tercermin dari komitmen yang kuat terhadap tugas. Pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan yang memiliki etika kerja Islami yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap tugas-tugas yang diberikan. Contohnya, ketika ditugaskan untuk meningkatkan kualitas sarana pendukung dan pelayanan keagamaan, pegawai dengan etika kerja Islami akan berusaha keras untuk memastikan tugas tersebut dilaksanakan dengan penuh dedikasi.

Etika kerja Islami juga mencakup nilai-nilai seperti kerja keras, keadilan, dan kerjasama yang baik. Pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan yang mengamalkan nilai-nilai ini akan cenderung bekerja secara adil, membantu rekan kerja yang

mengalami kesulitan, dan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam kerja tim. Misalnya, dalam mengelola persentase penyerapan anggaran dan pencapaian output belanja, pegawai dengan etika kerja Islami akan memastikan semua anggota tim bekerja bersama secara adil dan berkolaborasi untuk mencapai target yang ditetapkan.

Selain itu, pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan dengan etika kerja Islami yang baik akan merasa bahwa menjalankan tugas yang diberikan adalah bagian dari amanah yang harus dipenuhi dengan penuh tanggung jawab. Contohnya, mereka akan menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditetapkan dengan memahami bahwa hal tersebut adalah bagian dari komitmen untuk mengabdikan diri terhadap tugas yang telah diberikan kepada mereka.

Etika kerja Islami juga mencakup sikap untuk terus memperbaiki diri. Pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan menerapkan nilai ini akan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas administrasi pendidikan keagamaan atau memberikan pelayanan terbaik dengan kualitas pekerjaan yang melebihi standar yang ditetapkan. Jadi, dampak langsung dari etika kerja Islami pada kinerja pegawai adalah terlihat dalam komitmen tinggi terhadap tugas, kerjasama yang kuat, kesadaran akan tanggung jawab, dan upaya terus-menerus untuk meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan. Ini semua merupakan contoh nyata bagaimana

nilai-nilai etika kerja Islami berkontribusi pada kualitas kinerja yang lebih baik di Satuan Kerja tersebut.

Oleh karena itu, etika kerja Islami memiliki dampak yang positif pada kinerja pegawai karena nilai-nilai seperti amanah, keadilan, kerja keras, dan tanggung jawab yang tercermin dalam perilaku pegawai berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja secara keseluruhan di Satuan Kerja tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Etika kerja Islam dapat menjadi variabel moderator yang memperkuat motivasi pegawai dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Melalui pendekatan ini, perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan pegawai untuk memahami dan menginternalisasi nilai-nilai etika kerja Islam seperti kejujuran, tanggung jawab, ketekunan, dan keadilan. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan, seminar, atau pengajaran yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam konteks kerja.

5. Etika Kerja Islami efektif memoderasi pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan

Etika kerja Islam mendorong individu untuk bekerja dengan integritas, menghormati orang lain, menghindari perilaku yang tidak etis, dan menjaga kualitas kerja yang tinggi. Dengan mengikuti etika

kerja Islam, diharapkan individu dapat mencapai kesuksesan dan membangun lingkungan kerja yang etis dan produktif.²¹

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Etika Kerja Islami efektif memoderasi dan memperkuat pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan. Temuan ini menegaskan bahwa Etika Kerja Islami memiliki peran penting dalam memoderasi dan memperkuat pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja mereka di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan. Fakta ini menggambarkan bahwa variabel independen, yaitu Motivasi Pegawai, memiliki hubungan yang lebih efektif terhadap kinerja pegawai saat variabel moderasi, Etika Kerja Islami terlibat.

Dari segi variabel kinerja pegawai, terlihat bahwa aspek-aspek seperti menjalankan tugas sesuai wewenang, kemampuan merencanakan dan mengevaluasi tugas, serta komitmen untuk meningkatkan kualitas kerja, semua memainkan peran penting dalam hasil kinerja yang positif.

Sementara itu, dari variabel motivasi pegawai, terungkap bahwa faktor-faktor seperti pembinaan karier, komunikasi yang baik, partisipasi dalam lingkungan kerja, dan semangat untuk memberikan kontribusi, semuanya memberikan dorongan besar terhadap motivasi pegawai.

²¹Kholis, "Etika Kerja Dalam Perspektif Islam."

Ketika Etika Kerja Islami dimasukkan sebagai variabel moderasi, efeknya menjadi jelas. Etika Kerja Islami memperkuat pengaruh positif motivasi pegawai terhadap kinerja mereka. Misalnya, pegawai yang memiliki motivasi tinggi untuk berpartisipasi dalam lingkungan kerja yang inklusif dan menghargai perbedaan pendapat akan menunjukkan peningkatan kinerja yang lebih signifikan ketika mereka juga memiliki nilai-nilai Etika Kerja Islami yang kuat, seperti kesediaan untuk membantu rekan kerja dalam kesulitan atau memahami peran mereka dalam tim.

Hal ini tercermin dari sebelumnya tidak memiliki motivasi, justru dengan diterapkannya etika kerja Islami dapat meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang memiliki Etika Kerja Islami yang kuat, seperti kesediaan untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan atau keberanian untuk memberikan masukan yang membangun, cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Misalnya, motivasi pegawai untuk berpartisipasi dalam lingkungan kerja yang inklusif akan lebih diperkuat jika mereka juga memiliki nilai-nilai Etika Kerja Islami yang mempromosikan keadilan dan komunikasi yang baik dalam bekerja.

Kemudian, Etika Kerja Islami dapat memperkuat motivasi pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain demi mencapai tujuan bersama. Pegawai yang memiliki semangat membantu orang lain, baik

internal maupun eksternal, akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif dalam lingkungan kerja. Hal ini memperkuat motivasi mereka untuk berkolaborasi dalam tim dan memperluas dampak positifnya terhadap kinerja. Juga, pegawai yang memiliki Etika Kerja Islami yang kuat, seperti memiliki pemahaman yang mendalam akan tanggung jawab dan kesediaan untuk mengabdikan diri terhadap tugas yang diberikan, cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi. Hal ini karena nilai-nilai Etika Kerja Islami memberikan landasan moral yang kuat, mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Selain itu, Etika Kerja Islami yang mempromosikan keadilan, komunikasi yang baik, dan kesediaan untuk menerima masukan dan kritik memperkuat motivasi pegawai untuk meningkatkan kualitas interaksi di lingkungan kerja. Ini menciptakan lingkungan yang memotivasi mereka untuk terus belajar dan berkontribusi secara positif.

Dalam konteks ini, Etika Kerja Islami bukan hanya memainkan peran sebagai pengatur atau penengah antara motivasi dan kinerja pegawai, tetapi juga secara aktif memperkuat dan meningkatkan dampak positif motivasi terhadap kinerja mereka. Ini memperlihatkan bahwa adopsi nilai-nilai Etika Kerja Islami dalam lingkungan kerja dapat memperkuat motivasi pegawai, meningkatkan kualitas interaksi, dan menghasilkan kinerja yang lebih baik secara keseluruhan.

Oleh karena itu, Etika Kerja Islami bukan hanya memainkan peran sebagai faktor penengah, tetapi juga memperkuat pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja mereka. Ini menunjukkan bahwa kualitas Etika Kerja Islami di lingkungan kerja dapat meningkatkan efektivitas dari faktor motivasi terhadap kinerja pegawai, menciptakan sinergi yang positif di Satuan Kerja tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kholis, menemukan bahwa etika kerja Islam dapat menjadi variabel moderator yang memperkuat motivasi pegawai dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Melalui pendekatan ini, perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan pegawai untuk memahami dan menginternalisasi nilai-nilai etika kerja Islam seperti kejujuran, tanggung jawab, ketekunan, dan keadilan. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan, seminar, atau pengajaran yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam konteks kerja.

6. Etika Kerja Islami efektif memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan

Etika kerja Islam adalah seperangkat prinsip dan nilai moral yang dianjurkan oleh agama Islam dalam dunia kerja. Ini meliputi kejujuran, tanggung jawab, produktivitas, keadilan, konsistensi dengan nilai-nilai Islam, dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan, keluarga, dan ibadah. Etika kerja Islam mendorong individu untuk

bekerja dengan integritas, menghormati orang lain, menghindari perilaku yang tidak etis, dan menjaga kualitas kerja yang tinggi. Dengan mengikuti etika kerja Islam, diharapkan individu dapat mencapai kesuksesan dan membangun lingkungan kerja yang etis dan produktif.²²

Etika kerja Islam dapat menjadi variabel moderator yang memperkuat *locus of control* pegawai dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Melalui pendekatan ini, perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan pegawai untuk memahami dan menginternalisasi nilai-nilai etika kerja Islam seperti kejujuran, tanggung jawab, ketekunan, dan keadilan. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan, seminar, atau pengajaran yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam konteks kerja.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Etika Kerja Islami efektif memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan. Temuan ini menegaskan bahwa Etika Kerja Islami berperan efektif dalam memoderasi dan memperkuat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan. Variabel *locus of control* memiliki hubungan yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai ketika variabel moderasi, Etika Kerja Islami terlibat.

²²Kholis, "Etika Kerja Dalam Perspektif Islam."

Dari variabel kinerja pegawai, terlihat bahwa aspek-aspek seperti menjalankan tugas sesuai wewenang, kemampuan merencanakan dan mengevaluasi tugas, serta komitmen untuk meningkatkan kualitas kerja, semua berperan penting dalam hasil kinerja yang positif.

Sementara itu, variabel *locus of control* menggambarkan bahwa pegawai yang memiliki kontrol internal terhadap tugas mereka cenderung mampu mengelola pekerjaan dengan fokus dan inisiatif yang tinggi. Di sisi lain, kontrol eksternal berkaitan dengan kurangnya kendali terhadap situasi, yang bisa mempengaruhi kendali dalam pekerjaan dan mungkin mengarah pada ketidakstabilan dalam lingkungan kerja.

Ketika Etika Kerja Islami dimasukkan sebagai variabel moderasi, pengaruhnya menjadi lebih jelas. Etika Kerja Islami memperkuat pengaruh positif dari *locus of control internal* terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kontrol internal yang kuat dan nilai-nilai Etika Kerja Islami yang positif, seperti kesediaan untuk bekerja keras untuk hasil terbaik atau memahami tanggung jawab mereka dalam tim kerja, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Hal ini tercermin dari pegawai memiliki kecenderungan internal *locus of control* yang tinggi, yaitu memiliki keyakinan kuat bahwa mereka memiliki kendali atas tindakan dan keputusan mereka sendiri. Mereka juga memiliki Etika Kerja Islami yang kuat, seperti kesediaan untuk bekerja keras demi hasil terbaik dan tanggung jawab yang

tinggi terhadap pekerjaannya. Ketika diberi tugas yang kompleks, Pegawai cenderung menunjukkan inisiatif yang tinggi, mampu menjaga fokus dan mengelola tugas dengan baik. Mereka menerapkan nilai-nilai Etika Kerja Islami dalam pekerjaan sehari-hari mereka, seperti bekerja keras demi hasil yang maksimal dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Di sisi lain, Pegawai juga memiliki kecenderungan *eksternal locus of control* yang lebih dominan. Mereka sering merasa kurang memiliki kendali atas situasi atau tugas yang diberikan. Namun, dengan adopsi Etika Kerja Islami yang kuat, mereka belajar untuk lebih fokus pada tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan. Melalui nilai-nilai Etika Kerja Islami, seperti kesediaan untuk bekerja keras dan tanggung jawab terhadap tugas, pegawai mulai mengubah pandangannya terhadap situasi yang kurang terkendali. Meskipun awalnya merasa sulit, mereka mulai mengambil inisiatif lebih besar dalam menyelesaikan tugas, berkolaborasi dengan tim, dan fokus pada tanggung jawab mereka.

Dampak langsungnya adalah bahwa Etika Kerja Islami berperan sebagai penguat bagi pegawai yang memiliki kontrol internal yang rendah. Etika Kerja Islami membantu mereka mengembangkan kualitas diri, inisiatif, dan tanggung jawab dalam pekerjaan, sehingga meningkatkan kinerja mereka meskipun mereka awalnya memiliki kecenderungan *locus of control* yang lebih eksternal. Ini menunjukkan

bagaimana adopsi nilai-nilai Etika Kerja Islami secara langsung mempengaruhi dan memoderasi pengaruh locus of control terhadap kinerja pegawai dalam lingkungan kerja.

Oleh karena itu, Etika Kerja Islami bukan hanya memainkan peran sebagai faktor moderasi, tetapi juga memperkuat pengaruh locus of control terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai Etika Kerja Islami dapat memperkuat aspek kontrol internal dan mempengaruhi kinerja pegawai dalam lingkungan kerja, menciptakan dampak yang positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Triana, dkk., di sektor perbankan menemukan bahwa etika kerja Islam sebagai variabel moderating dalam penelitian ini mampu memoderasi dengan baik pengaruh antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan dengan tipe quasi moderasi pada Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe.²³ Dalam penelitian oleh Aflah, dkk, ditemukan bahwa etika kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan komitmen afektif dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.²⁴ Pegawai yang memiliki *locus of control* internal dan mempraktikkan etika kerja Islam memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki *locus of control* eksternal.

²³Triana, Muttaqien, dan Rahman, "Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe)."

²⁴Noor Aflah, Suharnomo, dan Mas'ud, "The Effect of Islamic Work Ethics toward Employee Performance."

Penelitian oleh Hidayat, dkk., menemukan etika kerja Islami secara signifikan memoderasi *locus of control* pada kinerja karyawan PT. PDAM Padang City.²⁵ Pegawai yang memiliki *locus of control* internal dan memiliki tingkat pemahaman dan praktik etika kerja Islam yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Penelitian oleh Umiyaroh, dkk., menunjukkan bahwa variabel etos kerja Islami merupakan variabel moderasi sekaligus menjadi variabel independen (prediktor) dalam hubungan antara *locus of control* internal dan kinerja karyawan. Variabel *locus of control* internal merupakan variabel independen (prediktor) dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.²⁶

Penelitian oleh Rahayuningsih dan Yuniarto menemukan etika kerja Islami secara signifikan memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan.²⁷ Penelitian oleh Ridwan menunjukkan bahwa etos kerja Islami melemahkan hubungan antara lokus kontrol dan kinerja karyawan.²⁸ Dalam studi yang dilakukan oleh Ayudiyati ditemukan bahwa etika kerja Islam dapat memoderasi hubungan antara *locus control* dan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini mungkin berguna bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja

²⁵Hidayat dkk., "The Effect of Locus Control on The Employee of Performance with Islamic Work Ethics as Moderating Variable (The Case of Study)."

²⁶Umiyaroh, Hidayati, dan Adawiyah, "Pengaruh Locus of Control Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi."

²⁷Hidayat dkk., "The Effect of Locus Control on The Employee of Performance with Islamic Work Ethics as Moderating Variable (The Case of Study)."

²⁸Ridwan, "Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus of Control Dengan Kinerja Karyawan."

karyawan dengan mempromosikan etika kerja Islam dan memperkuat *locus of control* karyawan Bank Jateng Semarang.²⁹

Etika kerja Islam yang melibatkan prinsip-prinsip moral dan etika dalam Islam, dapat menjadi faktor yang memoderasi hubungan antara *locus of control* dan keterlibatan karyawan. Etika kerja Islam yang diterapkan dengan baik dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dengan mendorong tanggung jawab, integritas, dan kejujuran dalam pekerjaan mereka.

Keterlibatan karyawan yang tinggi yang dipengaruhi oleh *locus of control* dan etika kerja Islam cenderung berdampak positif pada kinerja pegawai. Karyawan yang merasa terlibat secara emosional dan memiliki motivasi intrinsik yang kuat dalam pekerjaan mereka, serta menerapkan etika kerja Islam, memiliki potensi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

7. Etika Kerja Islami efektif memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan

Menurut Arifudin, etika terekspresikan dalam bentuk Syari'ah, yang terdiri dari Al-Qur'an, Hadits, *Ijma'* dan *Qiyas*. Didasarkan pada sifat keadilan, Etika Syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*bathil*). Dengan menggunakan Syari'ah, bukan hanya

²⁹Ayudiyati dan Rini Nugraheni, "Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etikakerja Islam Sebagai Variabel moderating (Studi Pada Karyawan tetap Bank Jateng Semarang)."

membawa individu lebih dekat dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat secara adil yang didalamnya tercakup individu dimana mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan yang diperuntukan bagi semua umat.³⁰

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Etika Kerja Islami efektif memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan. Temuan ini menunjukkan bahwa Etika Kerja Islami memainkan peran penting dalam memoderasi dan memperkuat pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan. Meskipun *Self Efficacy*, atau keyakinan individu akan kemampuan diri, pada pandangan awal dianggap sebagai faktor positif yang meningkatkan kinerja, Etika Kerja Islami ternyata berperan sebagai penyeimbang yang penting.

Pegawai yang memiliki tingkat *Self Efficacy* yang tinggi, pada dasarnya memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas tanpa pengawasan atasan. Namun, jika tidak diimbangi dengan Etika Kerja Islami yang kuat, hal ini dapat menyebabkan pegawai cenderung menjadi selektif dalam menyelesaikan pekerjaan yang dianggap di luar wewenang mereka,

³⁰Sri Wahyuni, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Organisasi". Jurnal Acid, Agustus 2015, hlm. 8.

bahkan menolak untuk melaksanakannya. Di sinilah Etika Kerja Islami memainkan peran moderasi yang penting.

Etika Kerja Islami membantu dalam mengarahkan *Self Efficacy* yang tinggi agar tetap fokus pada tanggung jawab, inisiatif yang produktif, dan penyelesaian tugas yang sesuai dengan peran dan tugas yang sebenarnya. Ini berarti, walaupun *Self Efficacy* penting dalam mendorong inisiatif dan percaya diri, Etika Kerja Islami membantu dalam menyeimbangkan aspek ini dengan tanggung jawab, inisiatif yang tepat, dan pengambilan keputusan yang sesuai dengan peran masing-masing pegawai.

Dampak konkret dari Etika Kerja Islami yang memoderasi *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai bisa terlihat dalam situasi di mana pegawai memiliki keyakinan tinggi akan kemampuan diri mereka. Misalnya, pegawai dengan *Self Efficacy* yang tinggi memiliki keyakinan kuat bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa pengawasan atasan.

Namun, ketika Etika Kerja Islami berperan sebagai penyeimbang, pegawai tersebut tidak hanya fokus pada keyakinan diri, tetapi juga pada nilai-nilai seperti keikhlasan, tanggung jawab, dan adil dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan peran mereka. Contohnya, pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan yang memiliki *Self Efficacy* tinggi namun didukung dengan Etika Kerja Islami yang kuat akan cenderung mengelola pekerjaan dengan lebih

adil, tidak menolak tugas yang di luar tanggung jawabnya, serta tetap berkomitmen menyelesaikan tugas dengan baik meskipun tanpa pengawasan.

Dengan demikian, dampak langsungnya adalah terlihat dalam bagaimana Etika Kerja Islami membantu menyeimbangkan keyakinan diri yang tinggi agar tidak mengarah pada perilaku yang terlalu selektif atau menolak tanggung jawab, tetapi tetap mempertahankan motivasi dan kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas sesuai peran dan kewenangannya. Oleh karena itu, Etika Kerja Islami tidak hanya memperkuat pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja, tetapi juga memoderasinya untuk menjaga fokus pada tanggung jawab dan penyelesaian tugas yang tepat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian etika kerja Islam dapat menjadi variabel moderator yang memperkuat *self efficacy* dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Melalui pendekatan ini, perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan pegawai untuk memahami dan menginternalisasi nilai-nilai etika kerja Islam seperti kejujuran, tanggung jawab, ketekunan, dan keadilan. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan, seminar, atau pengajaran yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam konteks kerja.

E. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang dapat disimpulkan yaitu terdapat beberapa keterbatasan. Di antara keterbatasan yang dihadapi peneliti selama melaksanakan penelitian dan penyusunan tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan dalam pengembangan variabel penelitian ini hanya menggunakan lima variabel saja yang seharusnya bisa dimasukkan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti berharap untuk peneliti selanjutnya untuk menambah beberapa variabel penelitian lain sebagai variabel moderasi dalam penelitian.
2. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dimana dalam memperoleh data terkadang responden dalam penelitian kurang begitu memahami pertanyaan yang bahasanya cukup ilmiah sehingga jawaban yang diberikan tidak diketahui valid atau tidaknya dari responden dalam menjawab pernyataan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil maka dapat disimpulkan yaitu:

1. Motivasi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan.
2. *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan.
3. *Self efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan.
4. Etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan.
5. Etika Kerja Islami efektif memoderasi pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan.
6. Etika Kerja Islami efektif memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan.
7. Etika Kerja Islami efektif memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian mengenai diperoleh implikasi hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Kontribusi teoritis dari hasil penelitian memberi dampak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai disesuaikan dengan *Maslow Theory* (Teori Kebutuhan Manusia) yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat dibagi ke dalam hierarki lima tingkat, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.¹⁶¹ Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyebutkan *locus of control* dan *self efficacy* merupakan bagian proses aktualisasi diri manusia dan berada tingkatan paling atas dalam piramida Maslow. Pada tingkatan ini, individu berusaha mencapai potensi penuh mereka dan mewujudkan diri mereka secara pribadi dan profesional. Oleh karena itu, manajemen SDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan *locus of control* dan *self efficacy* untuk memotivasi karyawan.¹⁶²

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Implikasinya, jika motivasi bukan faktor dominan, teori Maslow dapat membantu menjelaskan bahwa faktor-faktor lain, seperti kebutuhan hierarkis yang lebih tinggi dalam organisasi, memiliki peran yang lebih signifikan dalam mendorong kinerja pegawai. Seperti, penerapan etika kerja Islami merupakan kebutuhan hierarkis yang

¹⁶¹Universiti Kebangsaan Malaysia, Malaysia dkk., "Population Aging."

¹⁶²Yurdakul dan Arar, "Revisiting Maslow's Hierarchy of Needs."

lebih tinggi dan sangat dibutuhkan pada lingkungan kerja. Hal ini dilandasi bahwa Etika Kerja Islami efektif memoderasi dan memperkuat pengaruh motivasi pegawai, *locus of control*, dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan.

Berdasarkan *Employee Engagement Theory*, *locus of control* yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai mengisyaratkan bahwa karyawan yang merasa memiliki kontrol lebih besar terhadap pekerjaan mereka cenderung lebih terlibat. Implementasi teori keterlibatan karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja dengan memperkuat keterlibatan dan koneksi emosional antara karyawan dan organisasi.¹⁶³ Oleh karena itu, adanya keterlibatan dan koneksi etika kerja Islami dapat memperkuat *locus of control* pegawai.

Berdasarkan *Expectancy Theory*, *self efficacy* yang berpengaruh negatif menunjukkan bahwa tingkat keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya mempengaruhi kinerja. Teori ini menekankan pentingnya harapan individu terhadap hasil yang diinginkan dari usaha yang dilakukan. Dengan memperkuat keyakinan individu terhadap kemampuan mereka, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.¹⁶⁴ Makanya, diharapkan bagian institusi untuk terus-menerus memotivasi dan menekankan pentingnya etika kerja Islami untuk memberikan hasil yang sesuai diharapkan dari usaha yang dilakukan oleh pegawai.

¹⁶³Byrne, *Understanding Employee Engagement*, 2022.

¹⁶⁴Lambright, "An Update of a Classic."

2. Implikasi Praktis

Kontribusi praktis dari hasil penelitian memberi dampak dalam meningkatkan kinerja pegawai. Meskipun, *Self efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan, bahkan motivasi pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan.

Berdasarkan analisis kinerja pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan menunjukkan adanya capaian kinerja yang bervariasi dan keseluruhan memiliki predikat cukup. Hal ini didasarkan laporan triwulan II tahun 2023, terlihat bahwa dari 15 program yang dijalankan, hanya beberapa yang mencapai target yang diharapkan. Program kerukunan umat beragama mencapai 100% dari targetnya, sementara program bimbingan masyarakat Islam hanya maksimal mencapai 48% dan dari targetnya masing-masing.

Sementara dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai, tergambar bahwa ada kecenderungan pegawai untuk tidak memiliki inisiatif dalam mengusulkan perbaikan dalam proses kerja atau sistem yang ada, karena mereka berpandangan bahwa hal tersebut seharusnya berasal dari manajemen atau atasan. Hal ini mencerminkan permasalahan dalam *locus of control* pegawai yang cenderung eksternal. Dalam kasus-kasus seperti oknum pegawai yang terlibat dalam pungutan liar, kekurangan kinerja

terlihat terkait dengan rendahnya akuntabilitas dan kurangnya inisiatif untuk meningkatkan kualitas kerja.

Selain itu, dari hasil laporan kinerja Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan pada triwulan II tahun 2023, capaian kinerja satuan kerja tersebut sebesar 54.03% dengan predikat cukup. Capaian ini menunjukkan bahwa program kinerja sangat jauh dari hasil yang diharapkan, mengindikasikan adanya perluasan gap antara target dan pencapaian. Oleh karena itu, upaya perbaikan dalam hal pelatihan, pengembangan keterampilan, dan penghargaan yang adil sangat diperlukan untuk memperbaiki kualitas kerja dan kinerja pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan.

Hal ini tercermin dari kasus yang terjadi pada oknum pegawai Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan yang tidak bertanggung jawab akibat kecurangan karena adanya pungutan liar kepada kepala madrasah dan pada calon Penyuluh Agama Islam Non PNS pada saat proses perekrutan periode 2020-2024.¹⁶⁵ Selain itu, kasus pencatatan dana *inpassing* dan sertifikasi guru yang dananya dipotong sebesar 10% oleh oknum kepala seksi satuan kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan, serta kasus pungli di MAN 2 Padangsidimpuan.¹⁶⁶

Bahkan, sejalan dengan penelitian ini terdapat beberapa oknum pegawai di Satuan Kerja Agama Padangsidimpuan melakukan pungutan liar dalam bentuk uang maupun barang, bahkan dilakukan oleh manajemen

¹⁶⁵ <https://sumut.kejarfakta.co/news/12513>

¹⁶⁶ <https://suarabangsa.co.id/read/2022/09/08/>

puncak. Hal ini menjadikan etika kerja Islami pendorong untuk memperkuat perbuatan integritas. Sesuai dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Etika Kerja Islami efektif memoderasi dan memperkuat pengaruh motivasi pegawai, *locus of control*, dan *self efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan. Oleh karena itu, diharapkan institusi agama setelah memberlakukan etika kerja Islami untuk perbaikan signifikan pada indikator kinerja pegawai yang sebelumnya tidak memenuhi target.

Keseluruhan dari berbagai dampak praktis dari permasalahan yang lebih spesifik dalam analisis kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan dapat diuraikan, yaitu setelah penerapan nilai-nilai etika kerja Islami, terlihat peningkatan kualitas layanan yang signifikan seperti pengurangan keluhan terkait penanganan administrasi dan pelayanan keagamaan yang lebih responsif. Reputasi institusi juga akan membaik dengan meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap layanan keagamaan, tercermin dari umpan balik positif dan hasil survei. Institusi juga melihat perbaikan dalam indikator kinerja yang sebelumnya tidak memenuhi target.

Selain itu, pengurangan kasus kecurangan atau pelanggaran etika juga terjadi, menunjukkan perubahan perilaku yang lebih etis dan bertanggung jawab dari para pegawai. Penerapan nilai-nilai etika kerja Islam memicu peningkatan partisipasi dan inisiatif pegawai dalam memberikan usulan perbaikan, meningkatkan keterlibatan aktif dalam meningkatkan kualitas

kerja. Menyampaikan laporan kinerja yang lebih baik juga menjadi hasil dari penerapan etika kerja Islam, memperlihatkan peningkatan capaian sesuai harapan dan target yang ditetapkan.

Analisis kinerja tersebut menunjukkan bahwa pelatihan etika kerja Islami, pengembangan keterampilan, sistem penghargaan yang adil, responsivitas terhadap inisiatif pegawai, peningkatan kualitas pelayanan, pengawasan dan pengelolaan kinerja yang efektif menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang maka saran penelitian ini yaitu:

1. Implementasikan program pelatihan dan pembinaan secara berkala yang mengintegrasikan nilai-nilai Etika Kerja Islami dalam setiap aspek operasional. Perluasan kesadaran dan pemahaman terkait nilai-nilai ini dapat memberikan dasar yang kuat bagi karyawan dalam menjalankan tugas mereka.
2. Pengembangan kontrol internal dengan merancang program pengembangan diri yang memfokuskan pada peningkatan kontrol internal dan tanggung jawab pribadi. Program ini harus memfasilitasi karyawan untuk merencanakan dan mengeksekusi tugas-tugas mereka tanpa perlu dipantau terus-menerus.
3. Integrasi nilai-nilai Islami dalam manajemen dan penilain kinerja pegawai. Perubahan pada sistem manajemen kinerja yang mendorong pencapaian

tujuan karyawan dengan memperhatikan prinsip-prinsip etika kerja Islami. Pemberian penghargaan atau insentif yang berlandaskan pada prinsip ini dapat menjadi dorongan positif.

4. Program pelatihan khusus yang membantu karyawan memahami bagaimana *self efficacy* mereka dapat diselaraskan dengan nilai-nilai Islami. Hal ini penting untuk menegaskan bahwa kepercayaan diri harus beriringan dengan tanggung jawab dan integritas dalam menjalankan tugas.
5. Mengintegrasikan nilai-nilai Islami sebagai bagian dari proses rekrutmen dan seleksi pegawai baru. Ini akan memastikan bahwa calon pegawai yang dipilih memahami dan memiliki komitmen terhadap etika kerja Islami.
6. Bagi penelitian selanjutnya agar memperluas variabel yang terlibat dalam penelitian untuk menggali faktor-faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Satuan Kerja tersebut. Misalnya, variabel budaya organisasi, faktor eksternal, atau variabel psikologis individu lainnya.
7. Kemudian, melakukan penelitian dalam rentang waktu yang lebih lama untuk memahami perubahan dan dampak variabel yang berbeda terhadap kinerja pegawai. Ini akan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana variabel-variabel tersebut berinteraksi seiring waktu. Serta, mengintegrasikan pendekatan *mixed method* dalam penelitian untuk memperoleh pandangan yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang lebih

kompleks, seperti persepsi dan motivasi pegawai terkait etika kerja, *locus of control*, atau *self efficacy*.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

DAFTAR PUSTAKA

SUMBER BUKU

- Abdullah, Boedi, dan Beni Ahmad Saebani. *Metode Penelitian Ekonomi Islam Muamalah*. Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Al-Mubarakfuri, Syaikh Shafiyurrahman. *Shahih Tafsir Ibnu Katsir Jilid 4*. Bogor: Pustaka Ibnu Katsir, 2006.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- “Expectancy Theory.” Dalam *Encyclopedia of Management Theory*. 2455 Teller Road, Thousand Oaks, California 91320: SAGE Publications, Ltd., 2013. <https://doi.org/10.4135/9781452276090.n93>.
- Gautama, Budi, dan Ali Hardana. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Ed.1. Medan: Merdeka Kreasi Group, 2021.
- Hair, Joseph F. *Multivariate Data Analysis*. Eighth edition. Andover, Hampshire: Cengage, 2019.
- Imam Ghozali, *Structural Equation Modeling-Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Universitas Diponegoro, 2014.
- Kuncoro, Mudrajat. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009.
- Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- Mangkunegara, 2013, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahann*”, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Rukiah, Zulaika Matondang, *Islamic human capital in financial institution*, Bogor: BYPASS, 2022.
- Sinambela, Ijan Poltak. *manajemen sumber daya manusia:membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. jakarta: bumi aksara, 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sutrisno, edy. *Budaya Organisasi*. Jakarta: kencana prenada media group, 2010.
- Zainal, veitzhal rivai dkk. *islamic human capital management*. jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.

SUMBER JURNAL

- Agustini, Cici Ria, Rismansyah Rismansyah, dan Edduar Hendri. "Pengaruh Efikasi Diri Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan." *Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs)* 16, no. 1 (28 Februari 2023): 19–26. <https://doi.org/10.35508/jom.v16i1.7756>.
- Ahmad Soleh, Rinto Noviantoro, dan Dedy Putrafinaldo. "The Effect of Locus of Control and Communication Toward Employee Performance." *Management and Sustainable Development Journal* 2, no. 2 (6 Oktober 2020): 40–52. <https://doi.org/10.46229/msdj.v2i2.184>.
- Alfiz, Alfiz, Budi Widadi, Iis Setiawan Mangku Negara, dan Fania Mutiara Savitri. "Analisis Penyebab Permasalahan Kinerja Karyawan Dengan Interrelationship Diagram (Studi Kasus Di Stikes Harapan Bangsa Purwokerto)." *Solusi* 17, no. 2 (23 Juni 2019). <https://doi.org/10.26623/.v17i2.1464>.
- Ali, Fauzan, "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (PT. Ultrajaya Milk Industri, TBK Surabaya Bagian Marketing), *Journal Ilmu Manajemen*, 9 No 1 2021.
- Anak Agung Ayu Ratih Radityastuti, Ida Bagus Putra Astika, dan Made Gede Wirakusuma. "Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Analisis Kredit Dengan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Sebagai Pemoderasi." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6, no. 6 (2017).
- Ayudiyati, Soraya Eka dan Rini Nugraheni. "Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etikakerja Islam Sebagai Variabelmoderating (Studi Pada Karyawan tetap Bank Jateng Semarang)." Disertasi, Universitas Diponegoro, 2010. <https://typeset.io/papers/analisis-pengaruh-locus-of-controlterhadap-kinerja-dengan-3zz2fnyvzi>.
- Badri, Masrul, dan Azhar Aziz. "Pengaruh Locus Of Control Dan Harga Diri Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan." *Jurnal Analitika* 3, no. 1 (2011).
- Byrne, Zinta S. *Understanding Employee Engagement*. 0 ed. Routledge, 2014. <https://doi.org/10.4324/9780203385944>.

———. *Understanding Employee Engagement: Theory, Research, and Practice*. 2 ed. New York: Routledge, 2022. <https://doi.org/10.4324/9781003171133>.

Diawati, Hana, Kokom Komariah, dan Nor Norisanti. “Peran Motivasi Kerja Dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.” *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 1, no. 1 (27 Juni 2019): 99–108. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.628>.

Genkova, Diana. “Modeling of the Human Needs: An Economic Interpretation of Maslow’s Theory of Motivation.” *WSEAS TRANSACTIONS ON BUSINESS AND ECONOMICS* 18 (7 Januari 2021): 253–64. <https://doi.org/10.37394/23207.2021.18.26>.

Hidayat, Febsri Susanti, Veggi Yolanda Nafostri, Giatman, dan Suparno. “The Effect of Locus Control on The Employee of Performance with Islamic Work Ethics as Moderating Variable (The Case of Study: PT. PDAM Padang City).” *Padang State University, -Locus of Control memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Etika Kerja Islami secara signifikan memoderasi Locus of Control pada kinerja karyawan*, 23, no. 2 (6 Desember 2020): 710–18. <https://doi.org/10.52155/IJPSAT.V23.2.2406>.

Kholis, Nur. “Etika Kerja Dalam Perspektif Islam.” *Al-Mawarid Journal of Islamic Law* 12, no. 11 (2004): 26011.

Kwon, Kibum, dan Jiwon Park. “The Life Cycle of Employee Engagement Theory in HRD Research.” *Advances in Developing Human Resources* 21, no. 3 (Agustus 2019): 352–70. <https://doi.org/10.1177/1523422319851443>.

Laili Syafitri Nasution, Beby Karima Fawzee Sembiring, Dan Hamdani Harahap, “ Analysis Of The Influence Of Work Motivation, Locus Of Control, And Organizational Commitment To Employee With Islamic Work Ethics As A Moderating Variable”

Lambright, Kristina T. “An Update of a Classic: Applying Expectancy Theory to Understand Contracted Provider Motivation.” *Administration & Society* 42, no. 4 (Juli 2010): 375–403. <https://doi.org/10.1177/0095399710362714>.

Mahmudah, Nunung Rifa’atul dan Rinda Asytuti, “ Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating”, *SERAMBI* 3 No 1 2021.

- Mariati, Darwis Harahap, Dan Ja'far Nasution, *Determinan Kinerja Karyawan Cv. Omco Jaya Padangsidimpuan*, Jurnal Eksklusif Generasi Ekonomi Syariah (JEGES), Volume 01: 29
- marni susanti, akhyar abdullah, Nurjannah. "analisis proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada hotel zahra syariah kendari." *administrasi bisnis* 4 (2019): 260.
- Maulana, Arman, dan Ucu Nurwati. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Primkop Kartika Ardagusema Pussenarmed Cimahi." *Koaliansi: Cooperative Journal* 1, no. 1 (5 Januari 2022): 35–50. <https://doi.org/10.32670/koaliansi.v1i1.989>.
- Murti, Citra Dhistia dan Evy Rahman Utami, "Pengaruh Motivasi Kerja , Self Efficacy Dan Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD)", *Journal Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 5 No 2 Desember 2021. [Http://Journal.Umy.Ac.Id/Index.Php/Rab](http://Journal.Umy.Ac.Id/Index.Php/Rab)
- Nasution, Laili Syafitri, Beby Karina Fawzeea Sembiring, dan R Hamdani Harahap. "Analysis of the Influence of Work Motivation, Locus of Control, and Organizational Commitment to Employee Performance with Islamic Work Ethics as a Moderating Variable(Case Study at Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)." *International Journal of Research* 8, no. 1 (1 Januari 2021): 615–23.
- Noor Aflah, Kuntarno, Suharnomo Suharnomo, dan Fuad Mas'ud. "The Effect of Islamic Work Ethics toward Employee Performance." *IQTISHADIA* 14, no. 2 (15 Desember 2021): 197. <https://doi.org/10.21043/iqtishadia.v14i2.10278>.
- Norani, Mega, Abdul Hafid Amirullah, dan Muhammad Darwis. "Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar." *Jurnal Office* 1, no. 1 (2015).
- Nugroho, Damas Aji, Tuti Hardjani, dan Nugraha Arif Karyanta. "Hubungan antara Locus of Control Internal dan Kecerdasan Emosi dengan Perilaku Prososial pada Mahasiswa Program Studi Psikologi UNS." *Jurnal Wacana* 7, no. 2 (2015). <https://doi.org/10.13057/wacana.v7i2.82>.
- Permadi, Komang Dede. "Pengaruh Reputasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Oleh Mahasiswa Universitas Udayana." *E-Jurnal Manajemen Unud* 4, no. 10 (2015).
- Pratiwi, Syauffa, dan Reskino Reskino. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelaksanaan Tanggung Jawab, Otonomi Kerja, Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Di

Jakarta).” *Akuntabilitas* 9, no. 1 (31 Agustus 2016).
<https://doi.org/10.15408/akt.v9i1.3585>.

Rahayuningsih, Sri, dan Askar Yuniarto. “Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Study Empiris Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang).” *Proceeding Fakultas Ekonomi*, 1 Januari 2015. <https://typeset.io/papers/analisis-pengaruh-locus-of-control-dan-self-efficacy-1bnh72l2oq>.

Ridwan. “Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus of Control Dengan Kinerja Karyawan.” *Trikonomika Journal* 12, no. 1 (26 Juni 2013): 72–84. <https://doi.org/10.23969/TRIKONOMIKA.V12I1.461>.

Rojas, Mariano, Alfonso Méndez, dan Karen Watkins-Fassler. “The Hierarchy of Needs Empirical Examination of Maslow’s Theory and Lessons for Development.” *World Development* 165 (Mei 2023): 106185. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2023.106185>.

Saputra, I Gede Hendra dkk, “Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan.” *JIMAT* 14, no 1 2023.

Sari, Amelia Novita, dan Saifudin Saifudin. “The Effect Of Cyberloafing Behavior, Locus Of Control, And Work Discipline On Employee Performance With Islamic Work Ethic As Moderator (Case Study At Pt Kebon Agung Trangkil Pati Sugar Factory).” *Imara: JURNAL RISET EKONOMI ISLAM* 6, no. 2 (30 Desember 2022): 155. <https://doi.org/10.31958/imara.v6i2.4627>.

Setyowati Subroto, “Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”

Setyawan, Agustinus. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam Dan Karimun).” *Journal of Accounting & Management Innovation* 2, no. 1 (2018): 67–89.

Siregar, Budi Gautama, *Analisis Penerapan Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Keuangan Perusahaan*, Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI), Volume 5, No 1, (Juni 2021): 34

Supihati, S. “Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen.” *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta* 12, no. 01 (2014): 115677.

- Suprayogi, Toteng Temy. "Locus Of Control Dan Kinerja Karyawan: Uji Komparasi." *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 2, no. 2 (25 Juni 2017): 131–38. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i2.43>.
- Susanti, Ria Maulana. "Pengukuran Kinerja Organisasi." *Ekasakti Educational Journal* 1, no. 2 (2021). <https://doi.org/10.31933/ej.v1i2.473>.
- Triana, Neni, Muttaqien Muttaqien, dan Bobby Rahman. "Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe)." *Jurnal Ilmu Keuangan Dan Perbankan (JIKA)* 10, no. 2 (7 Agustus 2021): 214–34. <https://doi.org/10.34010/jika.v10i2.4910>.
- Tyagi, Pradeep K. "Diagnosing Learning Motivation of Marketing Students: An Approach Based on Expectancy Theory." *Journal of Marketing Education* 7, no. 2 (Agustus 1985): 28–34. <https://doi.org/10.1177/027347538500700205>.
- Umiyaroh, Risahayu, Tetra Hidayati, dan Rabiatur Adawiyah. "Pengaruh Locus of Control Internal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderasi." *Jurnal Ilmu Ekonomi Mulawarman (JIEM)* 3, no. 3 (1 September 2018). <https://doi.org/10.29264/jiem.v3i3.3420>.
- Universiti Kebangsaan Malaysia, Malaysia, Zhang Yuanyuan, Doris Padmini Selvaratnam, dan Universiti Kebangsaan Malaysia, Malaysia. "Population Aging: On the Effectiveness Analysis of Social Policy under Maslow's Hierarchy of Needs Theory." *International Journal of Social Science and Human Research* 06, no. 06 (30 Juni 2023). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i6-72>.
- Wilkins, Ronnie D., dan Elmore R. Alexander. "Expectancy Theory as An Approach To The Motivation Of Rehabilitation Counselors." *Journal of Applied Rehabilitation Counseling* 12, no. 3 (1 September 1981): 138–42. <https://doi.org/10.1891/0047-2220.12.3.138>.
- Yurdakul, Gülşen, dan Tayfun Arar. "Revisiting Maslow's Hierarchy of Needs: Is It Still Universal Content?" *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 23 Februari 2023, 1–28. <https://doi.org/10.1080/10911359.2023.2177227>.

SUMBER LAINNYA

- Departemen RI. *al-Qur'an dan terjemahnya*. Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2005.

Dedi Riandi, wawancara, 31 Juli 2023.

Kementerian Agama Bali. “Sosialisasi Penilaian Kinerja Pegawai.” *Kemenag. Kementerian Agama* (blog), 2023.

<https://bali.kemenag.go.id/denpasar/berita/2514/sosialisasi-penilaian-kinerja-pegawai>.

PP Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja, Pasal 10 Ayat 3

<https://suarabangsa.co.id/read/2022/09/08/>

<https://sumut.kejarfakta.co/news/12513>

<https://sipka.kemenag.go.id/>



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : INSANUL AISYAH, S.E
2. Tempat/ Tgl. Lahir : Huraba II, 12 September 1998
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Alamat : Desa Huraba II, Kec. Siabu, Kab. Mandailing Natal
6. Email : insanulaisyah8@gmail.com
7. No. Handphone : 0822-6742-7689

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD NEG 142553 Huraba (2004-2010)
2. MTs Negeri Siabu (2010-2013)
3. Madrasah Aliyah Negeri Siabu (2013-2016)
4. Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan (2016-2021)
5. UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan (2021-2024)

III. DATA ORANGTUA

1. Nama ayah : Miswardi
2. Pekerjaan : Petani
3. Nama Ibu : Dermawan
4. Pekerjaan : Petani

LAMPIRAN-LAMPIRAN



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANGSIDIMPUAN
Jl. Jend. Besar A H Nasution Ujung Gurap Batunadua Padangsidimpuan 22732
E-mail : kotapadangsidimpuan@kemenag.go.id atau kemenagpsp@yahoo.co.id

: B- 1916 /Kk.02.20/Kp.01.1/07/2023
: Biasa
: -
: Surat Mohon Izin Pra Riset

Padangsidimpuan, 07 Juli 2023

Kepada Yth. :

Direktur Pascasarjana Program Magister Uin Syekh Ali Hasan Ahmad Addary
Padangsidimpuan

di -

Padangsidimpuan.

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Permohonan Direktur Pascasarjana Program Magister Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan Nomor : B.536/Un.28/AL/TL.00/06/2023 tanggal 26 Juni 2023 tentang mohon izin riset data dalam rangka penyelesaian tesis mahasiswa Pascasarjana Program Studi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan, maka dengan ini memberikan izin riset, dengan judul riset "Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Kementerian Agama Kota Pangsidimpuan)" kepada Mahasiswa tersebut di bawah ini :

No.	NIM	Nama	Jurusan
1	2150200015	INSANUL AISYAH	EKONOMI SYARIAH

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja samanya terima kasih.

Plh. Kepala ,



Khoirun Nikmad

Insan:
Kepala Kanwil Kementerian Agama Prov.Sum.Utara



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA PADANGSIDIMPUAN
KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN PADANGSIDIMPUAN SELATAN
JL. H. DAWAM GG. SURAU KELURAHAN PADANGMATINGGI KECAMATAN
PADANGSIDIMPUAN SELATAN KOTA PADANGSIDIMPUAN Telp. 081265159667
Email: kua.padangsidimpuan Selatan@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : B-028 /Kua.02.20.02/PP.00/02/2024

bertanda tangan dibawah ini Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Padangsidimpuan Selatan Kota Padangsidimpuan, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : INSANUL AISYAH
NIM : 2150200015
Program Studi : Ekonomi Syariah

telah melakukan penelitian di Kantor Urusan Agama Kecamatan Padangsidimpuan dengan judul "Pengaruh Motivasi Pegawai, Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai dengan Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan)".

Surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASANudin ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

Padangsidimpuan, 01 Februari 2024
Kepala,

Ahmad Sajulli Siregar





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANGSIDIMPUAN
KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN PADANGSIDIMPUAN UTARA
Jalan Haji Muhammad Syukur Soritua Harahap Sadabuan, Padangsidimpuan
Telepon (0634) 22710; Faksimili (0634) 22710;
Website: www.kuapsputara26.blogspot.com

Nomor : B-50/Kua.02.20.01/KP.00/10/2023

Padangsidimpuan, 18 Oktober 2023

Status : Biasa

Lampiran : -

Judul : **Balasan Surat Izin Riset**

Kepada

Yth. Direktur Pascasarjana

UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan

Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Sehubungan dengan surat dari Pascasarjana Program Magister dengan Nomor B-876/Un.28/AL/TL.00/10/2023, dengan hal izin mengadakan Riset tanggal 11 Oktober 2023, maka Kepala KUA Kecamatan Padangsidimpuan Utara dengan ini menerangkan nama mahasiswa dibawah ini:

Nama : Insanul Aisyah

NIM : 2150200015

Program Studi : Ekonomi Syariah

Benar telah mengadakan penelitian di KUA Kecamatan Padangsidimpuan Utara guna melengkapi data pada penyusunan Tesis yang berjudul "**Pengaruh Motivasi Pegawai, Locus of Control dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai dengan Etika kerja Islami sebagai variabel Moderating (Studi Empiris pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan)**"

Demikian Surat balasan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Kepala,

Muhammad Asroi Saputra

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANGSIDIMPUAN
KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN PADANGSIDIMPUAN ANGKOLA JULU
JL. HUTA PADANG DESA JORING LOMBANG-PADANGSIDIMPUAN 22731

: B-219/Kua.02.20.06/OT.00/10/2023

Padangsidimpuan, 23 Oktober 2023

: 1 (Satu) Lembar

: Balasan Surat

kepada :

Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri

Syekh Ali Hasan Addary

Tempat

Yang terhormat,

Sehubungan dengan surat Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Padangsidimpuan Nomor: B-876/Un.28/AL/TE.00/10/2023 tanggal 11 Oktober 2023 tentang Permohonan Risetasi penyelesaian tesis, maka dengan ini disampaikan bahwa:

: Insanul Aisyah

: 2150200015

: Ekonomi Syariah

: Huraba II Kec. Siabu

: 0822-67427689

Tesis :

Analisis Motivasi Pegawai, Locus Of Control dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pendekatan Keagamaan Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan).

Demikian melaksanakan penelitian/pengumpulan data yang berhubungan dengan judul Tesis dimaksud.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.



Kepala

Abdullah Wali



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANGSIDIMPUAN
KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN PADANGSIDIMPUAN TENGGARA
Jl. Jati Raya II Perumnas Pijorkoling
E-Mail : kuatenggara15@gmail.com

Nomor : B.245/Kua.02.20.05/PP.00/10/2023

Padangsidimpuan, 24 Oktober 2023

Tipe : Biasa

Sifat : Informasi / Data Untuk Penelitian

Kepada

YTH : Bapak Direktur

UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan

di

Tempat

Dengan Hormat

Menindaklanjuti Surat Bapak Direktur UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan Tanggal 11 Oktober 2023 Nomor : B-876/Un.28/AL/TL.00/10/2023 Seperti hal di Pokok Surat atas Penyelesaian Tesis Sebagai Tugas Akhir Perkuliahan Program Strata II (S2) pada UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan An :

Nama : **Insanul Aisyah**
NIM : **2150200015**
Program Studi : **Ekonomi Syariah**
Strata : **S2**
Judul : **"Pengaruh Motivasi Pegawai, Locus of Control dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai dengan Etika kerja Islami Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan)"**

Bahwa nama tersebut diatas benar-benar telah melaksanakan penelitian pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Padangsidimpuan Tenggara dan telah kami fasilitasi informasi atau segala data-data yang dibutuhkan untuk penyelesaian tesis mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.



Kepala,

Riswan, MA

NIP.196512312000031035



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANG SIDEMPUAN
Kantor Urusan Agama Kecamatan Padang sidempuan Batunadua
Jl. Jend. Besar A. H. Nasution Ujunggurap Batunadua Padang sidempuan 22732

: B. 286 /Kua.02.20.03 /TL.00/11/2023

Padangsidimpuan, 02 Nopember 2023

: Biasa

: -

: **Penyelesaian Riset**

Kepada :

Yth. Direktur Pascasarjana Program Magister
UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan

di-

Padangsidimpuan

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat Direktur Pascasarjana Program Magister UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan Nomor : B-876/Un.28/AL/TL.00/10/2023 tanggal. 11 Oktober 2023 Perihal dipokok surat, maka bersama ini kami beritahukan bahwa :

N a m a : **INSANUL AISYAH**

N I M : 2150200015

Program Studi : Ekonomi Syari'ah

Benar telah melaksanakan riset di Kantor Urusan Agama Kec. Padangsidimpuan Batunadua mulai dari tanggal 18 s/d 31 Oktober 2023 tentang penyelesaian Tesis yang bersangkutan yang berjudul : **Pengaruh Motifasi Pegawai, Locus of Control dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai dengan Etika kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Empris pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan).**

Demikian surat ini disampaikan, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan diucapkan terima kasih.





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANGSIDIMPUAN
KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN PADANGSIDIMPUAN HUTAIMBARU
Jl. Ompu Sarudak Hutaimbaru 22736 email : kuahutaimbaru@gmail.com

Nomor : B.215/Kua.02.20.04/Pw.00 /10/ 2023
Tipe : Biasa
Materi : -
Isi : Surat Keterangan telah melaksanakan Penelitian

Padangsidimpuan, 24 Oktober 2023

Kepada Yth,
Direktur Utama
UIN SYAHADA Padangsidimpuan
Di
Tempat

Dengan hormat,

Menindak lanjuti surat dari Direktur Utama UIN SYAHADA Padangsidimpuan Nomor B-28/AL/TL.00/10/22023 tanggal 11 Oktober 2023 , tentang "Mohon Izin Riset di Kantor Urusan Agama Kecamatan Padangsidimpuan Hutaimbaru " atas nama :

Nama : INSANUL AISYAH

NIM : 2150200015

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Pegawai, Locus of Control dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai dengan Etika kerja Islami sebagai Variabel Moderating (Studi Empires Pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan).

Bahwa nama tersebut di atas benar telah melakukan Riset di Kantor Urusan Agama Kecamatan Padangsidimpuan Hutaimbaru.

Demikian Keterangan ini diperbuat kepada bersangkutan untuk dapat dipergunakan selanjutnya.



Kepala

Drs. Soprin Rambe

Nip. 19651020200212 1 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANGSIDIMPUAN
MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 1 KOTA PADANGSIDIMPUAN

Jalan DR. KH. Zubeir Ahmad Nomor 1 Kec. Padangsidimpuan Utara
Telp. (0634) 27711 ; Email : minsihadabuan@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 498/Mi.02.20/PP.00.9/10/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rustam Efendi, M.Pd
NIP. : 197709232005011003
Jabatan : Kepala MIN 1 Kota Padangsidimpuan
Menerangkan bahwa :
Nama : **Insanul Aisyah**
NIM : 2150200015
Program Studi : Ekonomi Syariah

Benar nama tersebut di atas telah melakukan Penelitian dan Riset di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 1 Kota Padangsidimpuan Kecamatan Padangsidimpuan Utara Kota Padangsidimpuan dari 18 Oktober sampai 20 Oktober 2023 sebagai bahan untuk menyelesaikan Skripsi (Karya Ilmiah) dengan judul : *Pengaruh Motivasi Pegawai, Locus Of Control dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai dengan Etika kerja Islami Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan)*.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Padangsidimpuan, 21 Oktober 2023

Kepala,


Rustam Efendi, M.Pd
NIP: 197709232005011003



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANGSIDIMPUAN
MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 2**

Jalan HT Rizal Nurdin Km. 6,5 Pal-IV Pijorkoling Kec. Padangsidimpuan Tenggara
Telepon (0634) 26479 Email : min2sidimpuan@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN PELAKSANAAN RISET
NOMOR: B - 190 /Mi.02.20/PP.00.4/ 11/ 2023

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Hj. Nurhayani, S.Ag
NIP : 19661108 199003 2 002
Jabatan/Golongan : Kepala Madrasah/ Pembina IV/A
Unit Kerja : MIN 2 Padangsidimpuan

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

Nama : Insanul Aisyah
NPM : 2150200015
Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah melaksanakan penelitian untuk penyelesaian Tesis di MIN 2 Padangsidimpuan yang berjudul "**Pengaruh Motivasi Pegawai, Locus of Control dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai dengan Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Moderating Studi Empiris Pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan**).

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana perlunya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN



Padangsidimpuan,
Kepala Madrasah

November 2023

Hj. Nurhayani, S.Ag
NIP.19661108 199003 2 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
MADRASAH IBTIDAIYAH PADANGSIDIMPUAN BATUNADUA
(PERSIAPAN MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 3 PADANGSIDIMPUAN)
Jl. Jend. Besar Abdul Haris Nasution Desa Ujung Gurap
Kec. Padangsidimpuan Batunadua Kota Padangsidimpuan

SURAT KETERANGAN

Nomor **247**/Mi.Psp.Btn/02.20.25/10/2023

Yang bertandatangan di bawah ini Kepala Madrasah MI Padangsidimpuan Batunadua dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Insanul Aisyah

Nim : 2150200015

Program Studi : Ekonomi Syariah

Benar telah melaksanakan penelitian di MI Padangsidimpuan Batunadua sebagai syarat untuk melengkapi data-data penelitian yang bersangkutan sesuai dengan judul tesis : **“Pengaruh Motivasi Pegawai, Locus Of Control dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai dengan Etika kerja Islami Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan) ”**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Padangsidimpuan, 25 Oktober 2023
Kepala Madrasah
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

Mulia Nasution, M.Pd
NIP. 19810417 201412 1 002





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
MADRASAH IBTIDAIYAH PADANGSIDIMPUAN ANGKOLA JULU
(PERSIAPAN MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 4 PADANGSIDIMPUAN)**

Notaris : Misbahuddin, SH No. 98 Tahun 2017 Tgl. 28 Juli 2017
Izin Operasional : Kep. Kanwil Kemenag Sumut No. 1051 Tahun 2017 Tgl. 24 Okt 2017
Jl. Raya Angkola Julu Desa Joring Lombang
Kec. Padangsidimpuan Angkola Julu Kota Padang Sidempuan

: B- 135 /Mi.Psp.AJ/02.20.04/10/2023

Padang Sidempuan, 31 Oktober 2023

: Balasan Permohonan Riset

Kepada :

**Yth. Direktur Pascasarjana Program Magister
Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmat
Addary Padangsidimpuan.**

di -

Padang Sidempuan

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Direktur Pascasarjana Program Magister Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmat Addary Padangsidimpuan Nomor: B-878/Un.28/AL/TL.00/10/2023, Hal: Mohon Izin Riset, maka dengan ini Kepala Madrasah Ibtidaiyah Persiapan Negeri 4 Padangsidimpuan menerangkan bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Insanul Aisyah
NIM : 2150200015
Program Studi : Ekonomi Syariah

Benar telah mengadakan Riset di Madrasah Ibtidaiyah Persiapan Negeri 4 Padangsidimpuan Kota Padang Sidempuan pada tanggal 23 oktober 2023 guna melengkapi Tesis dengan judul: **"Pengaruh Motivasi Pegawai, Locus of Control dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai dengan Etika kerja Islami Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan)"**.

Demikian Surat Balasan Riset diperbuat untuk dipergunakan seperlunya.



Amril Hafid Siregar, M.Pd
NIP. 197306162007011040

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANGSIDIMPUAN
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2

Jalan H.T Rizal Nurdin Km. 6,5 Gg. Pendidikan Padangsidimpuan Pal-IV Pijorkoling
Email : mtsn2pasid@rocketmail.com , Kode Pos : 22733

: B. 1168 /Mts.02.20/KP.01.1/10/2023

Padangsidimpuan, 31 Oktober 2023

: -
: Pelaksanaan Riset Penyelesaian Skripsi

Direktur Pascasarjana Program Magister
Universitas Islam Negeri
Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan

Padangsidimpuan

Hormat,

Merujuk surat Saudara Nomor : B-877/Un.28/AL/TL.00/10/2023 perihal surat diatas dengan ini menyatakan nama tersebut di bawah ini telah selesai melaksanakan riset untuk keperluan penyelesaian Tesis di MTs Negeri 2 Padangsidimpuan, atas nama mahasiswa :

Nama : INSANUL AISYAH

NIM : 2150200015

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI PEGAWAI, LOCUS OF CONTROL DAN

SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN ETIKA KERJA ISLAMI SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI EMPIRIS PADA SATUAN KERJA KEMENTERIAN AGAMA PADANGSIDIMPUAN)

Surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
MADRASAH TSANAWIYAH PADANGSIDIMPUAN BATUNADUA**

Jl. Jend. Besar Abdul Haris Nasution Desa Ujung Gurap
Kec. Padangsidimpuan Batunadua Kota Padangsidimpuan
mtspbatunadua@gmail.com

SURAT KETERANGAN

No. 251 /MTs.Psp.Btn/02.20.016/X/2023

Yang terhormat,

yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ahmad Rifai Hasibuan, S. Pd. I, M. Hum

NIP : 198104282005011005

Jabatan/ Gol : Pembina /IV-a

Tempat Kerja : Kepala MTs Padangsidimpuan Batunadua (MTs Persiapan Negeri 3
Padangsidimpuan)

Yang ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Insanul Aisyah

NIP : 2150200015

Jurusan Studi : Ekonomi Syariah

Yang ini melaksanakan Penelitian di MTs Padangsidimpuan Batunadua (MTs Persiapan Negeri 3
Padangsidimpuan) dengan judul Tesis : "Pengaruh Motivasi Pegawai, Locus of Control dan
Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai dengan Etika kerja Islami Sebagai Variabel
Moderating (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan)"
tanggal 21 Oktober 2023..

Surat ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
Padangsidimpuan, 24 Oktober 2023
Kepala Madrasah



Ahmad Rifai Hasibuan, S. Pd. I, M. Hum
NIP. 198104282005011005

PEMERINTAH KOTA PADANGSIDIMPUAN
DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANGSIDIMPUAN
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 4 PADANGSIDIMPUAN
KECAMATAN PADANGSIDIMPUAN UTARA
Alamat: Jln. Sutan Soripada Mulia No. 42 Telp. (0634) 22427



SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.3/335/SMP.4/2023

Yang Bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hj.ERYATI ZETKAS,M.Pd
NIP : 19670610 199412 2 002
Kategori/Golongan : PEMBINA TK.IV/B
Jabatan : Kepala SMP Negeri 4 Padangsidimpuan

Surat keterangan ini Memberikan izin Kepada

NO	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI
1	INSANUL AISYAH	2150200015	EKONOMI SYARIAH

Yang tersebut telah melaksanakan Riset di sekolah kami Sebagai upaya peningkatan wawasan dan pengetahuan mahasiswa dengan judul "Pengaruh Motivasi Pegawai, Locus of Control dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai dengan Etika kerja Islami Sebagai Variabel Moderating pada Empris Pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan)"

Surat keterangan ini dibuat untuk di pergunakan sebagaimana semestinya

Padangsidimpuan, 25 Oktober 2023
Kepala SMP Negeri 4 Padangsidimpuan



Hj.ERYATI ZETKAS,M.Pd
NIP.19670610 199412 2 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PADANGSIDIMPUAN
MADRASAH ALIYAH NEGERI 2

Jalan Sutan Soripada Mulla No. 29 Padangsidimpuan
Telepon (0634) 21330, Faksimili (0634) 21330,
Website : www.man2padangsidimpuan.sch.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : B.1006/Ma.22/02.20/PP.00.6/10/2023

Sehubungan dengan Surat dari Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan Nomor : B.877/Un.28/AL/TL.00/10/2023 tanggal 11 Oktober 2023 perihal Mohon Izin Riset, dengan ini Kepala Madrasah Aliyah Negeri 2 Padangsidimpuan Memberikan ijin kepada :

Nama : **INSANUL AISYAH**
NIM : 2150200015
Prodi : Ekonomi Syariah

Untuk melakukan Riset di Madrasah Aliyah Negeri 2 Padangsidimpuan untuk menyelesaikan Tesisnya dengan judul :

"Pengaruh Motivasi Pegawai, Locus of control dan self efficacy Terhadap Kinerja Pegawai dengan Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan)"

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padangsidimpuan, 21 Oktober 2023
Kepala
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN



ROHMATU HASIBUAN, SH, M.Pd.
2102009011004

SURAT VALIDASI ANGKET

Angkan bahwa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M.

NIP : 19790720 201101 1 005

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Pegawai, *Locus of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai di Etna Kerja Islami Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Satuan Kerja Kementerian Padangsidempuan)" yang disusun oleh:

Nama : Insanul Aisyah

NIM : 21 502 00015


Program : Pascasarjana UIN Syahada Padangsidempuan

Program Studi : Ekonomi Syariah

Salpupun masukan saya adalah sebagai berikut:

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk perbaikan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidempuan, 6 Oktober 2023
Validator


Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M.

NIP 19790720 201101 1 005

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

KINERJA PEGAWAI (Y)

Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.

Berilah tanda *checklist* (✓) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.

Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.

Lampiran soal terlampir.

Indikator	Nomor Soal		V	VR	TV
	(+)	(-)			
Tanggungjawab	1,2,3,4 dan 5		✓		
Waktu (kualitas, waktu, dan biaya)	6,7,8,9, dan 10		✓		

Padangsidempuan, 6 Oktober 2023

Validator



Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M.
NIP. 19790720 201101 1 005

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

ETIKA KERJA ISLAMI (Z)

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	Nomor Soal		V	VR	TV
	(+)	(-)			
	1 dan 2			✓	
	3 dan 4			✓	
	5 dan 6			✓	
	7 dan 8			✓	
	9 dan 10			✓	

Padangsidempuan, 6 Oktober 2023

Validator

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH AL-HASAN AHMAD ADDARY

Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd, I.M.M.
PADANGSIDIMPUAN
NIP. 19790720 201101 1 005

MOTIVASI PEGAWAI (XI)

Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.

Berilah tanda *checklist* (✓) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal,

Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.

Lampiran soal terlampir.

Indikator	Nomor Soal		V	VR	TV
	(+)	(-)			
	1,2 dan 3			✓	
	4,5 dan 6			✓	
	7,8 dan 9			✓	

Padangsidempuan, 6 Oktober 2023

Validator

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH AL-HASAN AHMAD ADDARY

Dr. Budi Gautama Singar, S.Pd., M.M.
PADANGSIDIMPUAN
NIP. 19790720 201101 1 005

LOCUS OF CONTROL (22)

Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.

Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.


Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.

Lampiran soal terlampir.

Indikator	Nomor Soal		V	VR	TV
	(+)	(-)			
<i>locus of control</i>	1,3,4,dan 6	2,5 dan 7		✓	
<i>locus of control</i>	8,10 dan 11	9		✓	

Padangsidempuan, 6 Oktober 2023

Validator


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M.
NIP. 197907202011011005
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

SELF EFFICACY (X3)

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (✓) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	Nomor Soal		V	VR	TV
	(+)	(-)			
jawab	1,2,3 dan 4			✓	
an masalah yang efektif	5 dan 6	7		✓	
	8,9,10 dan 11			✓	

Padangsidempuan, 6 Oktober 2023

Validator

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASANAHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M.

NIP. 19790720 201101 1 005

PENGARUH MOTIVASI PEGAWAI, LOCUS OF CONTROL DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN ETIKA KERJA ISLAMI SEBAGAI VARIABEL MODERATING (STUDI EMPIRIS PADA SATUAN KERJA KEMENTERIAN AGAMA PADANGSIDIMPUAN)

A. DATA PRIBADI RESPONDEN

Kami mohon kesediaan bapak/ibu untuk menjawab beberapa pertanyaan berikut ini, dengan mengisi dan memberi tanda centang (✓) pada kotak yang tersedia.

Nama : Sulqan, S. Ag

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : 20-30 30-40 40 - Keatas

Pendidikan Terakhir : D-II/D-III S1 S2 S3

Status Pegawai : PNS PPPK

Lama Bekerja : 20 Tahun 11 Bulan

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pernyataan yang ada mohon dibaca dan dipahami dengan sebaik-baiknya serta diisi sesuai keadaan Saudara/i yang sebenarnya.
2. Mohon beri tanda ✓ nomor yang Saudara/i anggap paling tepat mencerminkan persepsi Saudara/i. Tidak ada jawaban benar atau salah untuk jawaban Saudara/i.
3. Adapun skala jawaban atas pertanyaan yang ada adalah sebagai berikut:

1) Sangat Tidak Setuju (STS)	: Nilai 1
2) Tidak Setuju (TS)	: Nilai 2
3) Kurang Setuju (KS)	: Nilai 3
4) Setuju (S)	: Nilai 4
5) Sangat Setuju (SS)	: Nilai 5

Pernyataan Negatif

1) Sangat Tidak Setuju (STS)	: Nilai 5
2) Tidak Setuju (TS)	: Nilai 4
3) Kurang Setuju (KS)	: Nilai 3
4) Setuju (S)	: Nilai 2
5) Sangat Setuju (SS)	: Nilai 1

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
 PADANGSIDIMPUAN

A. Variabel (Y) Kinerja Pegawai

No	Indikator	Pernyataan	Tanggapan Responden				
			SS	S	KS	TS	STS
1	Wewenang/Tanggungjawab	Saya menjalankan tugas jabatan sesuai dengan wewenang yang diberikan yaitu program kerukunan umat beragama.	✓				
2		Saya berperan aktif dalam mencapai tujuan instansi yaitu meningkatkan kualitas sarana pendukung dan pelayanan keagamaan.		✓			
3		Mampu merencanakan, mengelola pelaksanaan pencapaian perencanaan, serta mengevaluasi tugas.		✓			
4		Mampu meningkatkan kualitas administrasi pendidikan keagamaan.		✓			
5		Saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerja saya dilihat dengan peningkatan kualitas akuntabilitas kinerja pegawai.		✓			
6	Target Output (kualitas, waktu, dan biaya)	Saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan.		✓			
7		Memberikan pelayanan terbaik dengan menunjukkan kualitas pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan.		✓			
8		Saya mengelola persentase penyerapan anggaran dan pencapaian output belanja dengan efisien.		✓			
9		Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.		✓			
10		Tidak mengelak dari tugas dan wewenang yang diberikan dan bersedia menerima konsekuensi yang timbul dari pekerjaan.		✓			

B. Variabel (Z) Etika Kerja Islami

No	Indikator	Pernyataan	Tanggapan Responden				
			SS	S	KS	TS	STS
1	Ikhlas	Dedikasi untuk bekerja adalah suatu kebajikan.		✓			
2		Saya tidak keberatan menolong rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam bekerja.	✓				
3	Amanah	Saya meyakini bahwa mengabdikan diri terhadap suatu tugas adalah kebajikan, karena hal tersebut merupakan pelaksanaan suatu Amanah.		✓			
4		Saya amanah dalam bekerja dengan mengabdikan diri terhadap tugas yang diberikan kepada saya.	✓				
5	Adil	Pekerjaan yang baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain.		✓			
6		Keadilan dan komunikasi yang baik sesama pegawai di tempat kerja adalah kondisi yang diperlukan untuk kesejahteraan.	✓				
7	Kerja keras	Saya meyakini kerjasama dan konsultasi memungkinkan seseorang mengatasi hambatan dan menghindari kesalahan.		✓			
8		Saya bekerja keras untuk hasil yang maksimal.		✓			
9	Tanggungjawab	Untuk meningkatkan pencapaian institusi, saya					

	bekerjasama dengan rekan kerja sesuai dengan norma yang berlaku	✓			
10	Saya mampu memahami peran saya dalam tim kerja	✓			

C. Variabel (X₁) Motivasi Pegawai

No	Indikator	Pernyataan	Tanggapan Responden				
			SS	S	KS	TS	STS
1	Pembinaan	Prestasi kerja yang dicapai membuat saya memiliki kesempatan jenjang karier yang lebih tinggi.	✓				
2		Perintah-perintah yang diberikan oleh pimpinan saya bersifat mendidik.		✓			
3		Pimpinan ditempat saya bekerja mampu menjadi teladan dalam menguasai suatu pekerjaan.	✓				
4	Komunikasi	Lingkungan tempat saya bekerja mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik.		✓			
5		Saya menganggap bahwa kerja sama dengan orang lain akan mendorong keberhasilan kerja.		✓			
6		Saya menerima dengan baik apabila ada masukan dan kritik baik dari rekan kerja terutama dari atasan.	✓				
7	Partisipasi	Dukungan fasilitas kerja dari instansi saya sangat baik.		✓			
8		Memiliki semangat membantu orang lain, baik internal maupun eksternal.		✓			
9		Dalam bekerja saya ingin bekerja keras, saya bermanfaat bukan hanya untuk diri saya pribadi, tetapi juga untuk kepentingan perusahaan.		✓			

D. Variabel (X₂) Locus of Control

No	Indikator	Pernyataan	Tanggapan Responden				
			SS	S	KS	TS	STS
1	Internal locus of control	Saya bisa melaksanakan tugas dalam situasi dibawah tekanan.			✓		
2		Tetap mendukung keputusan team sekalipun keputusan yang diambil tidak sesuai dengan keputusan pribadi.		✓			
3		Dapat dipercaya menjaga rahasia instansi.		✓			
4		Saya tidak pernah lalai dengan pekerjaan saya dan selalu berkonsentrasi dengan pekerjaan saya.		✓			
5		Kadang-kadang saya merasa diri saya tidak memiliki cukup kendali untuk mengarahkan tujuan hidup saya.			✓		
6		Saya didorong untuk mempunyai inisiatif dalam mengerjakan tugas saya.		✓			
7		Kesialan seseorang akibat dari kesalahan yang dibuatnya sendiri.		✓			
8	External locus of control	Instansi memotivasi saya untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada.		✓			
9		Kadang-kadang kehidupan pekerjaan tidak dapat terkendali dengan baik.			✓		
10		Ketika saya terlihat bingung dalam prosedur yang ada karyawan inisiatif mengarahkannya.		✓			
11		Saya selalu berusaha mengendalikan emosi dalam menghadapi kendala pekerjaan.		✓			

E. Variabel (X₃) *Self Efficacy*

No	Indikator	Pernyataan	Tanggapan Responden				
			SS	S	KS	TS	STS
1	Tanggungjawab	Mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sungguh – sungguh.	✓				
2		Senantiasa memikirkan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang baik.	✓				
3		Mampu berkomunikasi dengan baik terhadap pimpinan maupun sesama pegawai lainnya.	✓				
4		Berkomitmen menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu dimonitor oleh atasan.		✓			
5	Pemecahan masalah yang efektif	Saya selalu mencari informasi yang jelas terkait dengan permasalahan yang ada.	✓				
6		Adanya peningkatan beban kerja tidak mengurangi semangat saya dalam bekerja.		✓			
7		Saya menolak mengerjakan pekerjaan yang bukan menjadi bagian pekerjaan saya.		✓			
8	Inisiatif	Mampu mengikuti perkembangan teknologi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja.		✓			
9		Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika saya mengalami kebuntuan dalam menyelesaikan pekerjaan.		✓			
10		Dalam bekerja tingkat kesulitan merupakan hal menantang yang saya nikmati.		✓			
11		Saya senantiasa bekerja dengan menekankan hasil maksimal. Saya berusaha meningkatkan keefektifan kerja guna memperoleh hasil yang lebih baik.		✓			

UNIVERSITAS ISLAM PADANGSIDIMPUAN, 31 Oktober 2023

Responden:
 SYEKH ALI HASAN MUHAMMAD ADDARY
 PADANGSIDIMPUAN



Sulpan, S. A.

Lampiran 1 Hasil WarpPLS 7.0 Sebelum Reduksi

General SEM analysis results

General project information

Version of WarpPLS used: 7.0
License holder: Trial license (3 months)
Type of license: Trial license (3 months)
License start date: 18-Dec-2023
License end date: 17-Mar-2024
Project path (directory): C:\Users\user\Downloads \Insanul\
Project file: Data 5.txt
Last changed: 19-Dec-2023 15:27:12
Last saved: Never (needs to be saved)
Raw data path (directory): C:\Users\user\Downloads \Insanul\
Raw data file: Data 7.txt

Model fit and quality indices

Average path coefficient (APC)=0.359, $P < 0.001$
Average R-squared (ARS)=0.542, $P < 0.001$
Average adjusted R-squared (AARS)=0.525, $P < 0.001$
Average block VIF (AVIF)=22.025, acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3
Average full collinearity VIF (AFVIF)=7.762, acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3
Tenenhaus GoF (GoF)=0.669, small ≥ 0.1 , medium ≥ 0.25 , large ≥ 0.36
Simpson's paradox ratio (SPR)=0.571, acceptable if ≥ 0.7 , ideally = 1
R-squared contribution ratio (RSCR)=0.620, acceptable if ≥ 0.9 , ideally = 1
Statistical suppression ratio (SSR)=1.000, acceptable if ≥ 0.7
Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)=1.000, acceptable if ≥ 0.7

General model elements

Missing data imputation algorithm: Arithmetic Mean Imputation
 Outer model analysis algorithm: PLS Regression
 Default inner model analysis algorithm: Warp3
 Multiple inner model analysis algorithms used? No
 Resampling method used in the analysis: Stable3
 Number of data resamples used: 100
 Number of cases (rows) in model data: 197
 Number of latent variables in model: 5
 Number of indicators used in model: 51
 Number of iterations to obtain estimates: 5
 Range restriction variable type: None
 Range restriction variable: None
 Range restriction variable min value: 0.000
 Range restriction variable max value: 0.000
 Only ranked data used in analysis? No

Path coefficients and P values

Path coefficients

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		0.863	-0.049	0.271	-0.254	0.403	0.131	0.544

P values

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		<0.001	0.245	<0.001	<0.001	<0.001	0.030	<0.001

Standard errors for path coefficients

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		0.060	0.071	0.068	0.068	0.066	0.069	0.064

LOC8	0.675	0.836	-0.028	0.700	-0.215	-0.155	0.014	0.248	Reflect	0.062
	<0.001									
LOC9	-0.321	-0.107	-0.254	0.710	0.105	-0.279	-0.362	0.483	Reflect	0.062
	<0.001									
LOC10		0.038	-0.352	-0.095	0.846	-0.230	-0.032	-0.192	0.177	Reflect
	0.060	<0.001								
LOC11		0.289	-0.371	-0.018	0.795	-0.145	0.108	0.538	-0.431	Reflect
	0.061	<0.001								
SE1	-0.084	-0.100	-0.380	-0.217	0.843	-0.265	-0.414	0.509	Reflect	0.061
	<0.001									
SE2	0.970	-0.480	-0.026	-0.354	0.834	0.251	1.266	-0.333	Reflect	0.061
	<0.001									
SE3	-0.025	-0.277	0.205	0.439	0.833	0.347	0.596	-0.051	Reflect	0.061
	<0.001									
SE4	-0.423	0.143	-0.078	0.036	0.796	-0.227	-1.097	0.797	Reflect	0.061
	<0.001									
SE5	0.000	-0.062	-0.191	0.245	0.886	-0.203	-1.007	1.042	Reflect	0.060
	<0.001									
SE6	0.136	-0.029	0.044	-0.184	0.846	0.063	-0.243	0.450	Reflect	0.060
	<0.001									
SE7	-0.265	0.206	0.012	0.049	0.851	-0.067	-0.476	0.256	Reflect	0.060
	<0.001									
SE8	-0.186	0.222	0.316	0.204	0.781	0.092	0.226	-0.250	Reflect	0.061
	<0.001									
SE9	-0.038	0.168	0.071	-0.106	0.874	0.031	0.372	-0.834	Reflect	0.060
	<0.001									
SE10	-0.154	0.103	0.054	0.105	0.828	-0.004	0.130	-0.601	Reflect	0.061
	<0.001									
SE11	0.040	0.114	0.003	-0.195	0.884	-0.007	0.636	-0.956	Reflect	0.060
	<0.001									
EKIMP		-0.000	0.000	0.000	-0.000	0.000	1.000	0.000	-0.000	Reflect
	0.059	<0.001								
EKILOC		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000	0.000	Reflect
	0.059	<0.001								
EKISE	0.000	-0.000	0.000	0.000	0.000	-0.000	0.000	1.000	Reflect	0.059
	<0.001									

Notes: Loadings are unrotated and cross-loadings are oblique-rotated. SEs and P values are for loadings. P values < 0.05 are desirable for reflective indicators.

Normalized combined loadings and cross-loadings

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP1	0.391	0.161	-0.158	-0.112	0.419	-0.053	0.232	-0.800
KP2	0.419	-0.062	0.016	-0.216	0.146	0.072	0.588	-0.434
KP3	0.431	-0.004	-0.008	-0.004	-0.228	0.033	-0.216	0.292
KP4	0.393	0.139	0.073	0.755	0.023	-0.000	-0.553	-0.070
KP5	0.413	0.105	-0.106	0.160	-0.177	-0.133	-0.674	0.416
KP6	0.445	-0.139	0.056	0.020	-0.092	0.055	0.019	0.322
KP7	0.410	0.187	-0.210	0.022	0.455	-0.326	-0.679	0.260
KP8	0.439	-0.015	-0.054	0.048	-0.220	-0.111	-0.203	0.351
KP9	0.472	-0.136	0.086	-0.182	0.002	0.083	0.432	-0.079
KP10	0.389	0.474	0.076	0.208	0.126	0.069	-0.652	-0.492
EKI1	0.590	0.509	0.187	-0.159	0.035	0.257	0.372	0.092
EKI2	-0.480	0.493	0.016	0.215	-0.060	-0.096	-0.519	0.170
EKI3	0.564	0.521	-0.070	-0.046	-0.211	-0.159	-0.039	0.259
EKI4	-0.006	0.504	-0.121	0.084	-0.164	-0.232	-0.536	0.374
EKI5	0.758	0.508	-0.019	-0.156	-0.145	-0.034	0.347	-0.009
EKI6	-0.522	0.489	-0.013	0.148	-0.014	-0.083	-0.426	0.030
EKI7	-0.478	0.501	-0.045	0.030	0.206	0.073	0.144	-0.275
EKI8	0.040	0.531	-0.064	-0.123	0.060	0.107	0.444	-0.268
EKI9	0.148	0.521	-0.080	-0.234	0.206	0.005	0.534	-0.357
EKI10	-0.138	0.478	0.256	0.032	0.182	0.364	0.328	-0.231
MP1	-0.558	0.002	0.407	0.279	-0.213	-0.174	-0.484	0.277
MP2	0.304	-0.075	0.484	-0.119	0.036	0.458	0.528	-0.186
MP3	0.012	0.010	0.493	0.066	0.002	0.552	0.263	-0.014
MP4	0.052	-0.069	0.403	-0.288	0.204	0.124	0.716	-0.369
MP5	-0.002	-0.049	0.405	-0.342	0.248	0.034	0.615	-0.237
MP6	-0.078	-0.017	0.398	-0.336	0.216	-0.023	0.599	-0.167
MP7	0.341	-0.024	0.569	0.078	-0.092	-0.536	-0.477	0.144
MP8	-0.044	0.042	0.598	0.200	-0.037	-0.435	-0.683	0.246
MP9	-0.242	0.139	0.599	0.233	-0.193	-0.244	-0.738	0.222
LOC1	-0.098	-0.219	-0.193	0.438	0.192	-0.038	0.527	-0.565
LOC2	0.178	-0.182	-0.091	0.428	0.486	-0.019	0.667	-0.447
LOC3	-0.083	-0.168	0.135	0.469	-0.065	0.073	-0.225	0.320
LOC4	-0.195	0.474	0.076	0.370	0.126	0.069	-0.652	-0.492
LOC5	0.309	-0.379	0.091	0.487	0.111	0.167	0.605	-0.163
LOC6	-0.086	0.022	0.124	0.455	-0.254	0.045	-0.477	0.399
LOC7	-0.475	0.667	0.046	0.404	-0.049	-0.085	-0.503	0.150
LOC8	0.593	0.735	-0.025	0.390	-0.189	-0.136	0.013	0.218
LOC9	-0.237	-0.079	-0.188	0.470	0.078	-0.206	-0.268	0.357
LOC10		0.029	-0.264	-0.071	0.448	-0.172	-0.024	-0.144 0.133
LOC11		0.230	-0.295	-0.014	0.445	-0.115	0.086	0.429 -0.343

SE1	-0.059	-0.070	-0.264	-0.151	0.459	-0.184	-0.288	0.354
SE2	0.457	-0.226	-0.012	-0.167	0.449	0.118	0.596	-0.157
SE3	-0.019	-0.206	0.152	0.326	0.463	0.258	0.443	-0.038
SE4	-0.249	0.084	-0.046	0.021	0.462	-0.133	-0.645	0.469
SE5	0.000	-0.037	-0.115	0.147	0.441	-0.122	-0.605	0.626
SE6	0.113	-0.024	0.036	-0.153	0.458	0.052	-0.201	0.374
SE7	-0.264	0.205	0.012	0.048	0.435	-0.067	-0.473	0.255
SE8	-0.194	0.232	0.330	0.213	0.448	0.096	0.235	-0.261
SE9	-0.035	0.155	0.065	-0.098	0.408	0.029	0.343	-0.769
SE10	-0.193	0.128	0.067	0.132	0.409	-0.005	0.162	-0.752
SE11	0.029	0.083	0.002	-0.143	0.412	-0.005	0.467	-0.701
EKIMP	-0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000	0.000	-0.000
EKILOC	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000	0.000
EKISE	0.000	-0.000	0.000	0.000	0.000	-0.000	0.000	1.000

Note: Loadings are unrotated and cross-loadings are oblique-rotated, both after separate Kaiser normalizations.

Pattern loadings and cross-loadings								
	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP1	0.189	0.121	-0.119	-0.084	0.314	-0.040	0.174	-0.600
KP2	1.380	-0.138	0.035	-0.478	0.324	0.160	1.303	-0.962
KP3	1.223	-0.005	-0.011	-0.005	-0.309	0.045	-0.293	0.395
KP4	-0.261	0.118	0.062	0.643	0.019	-0.000	-0.471	-0.060
KP5	0.583	0.117	-0.118	0.178	-0.197	-0.148	-0.750	0.463
KP6	1.758	-0.264	0.106	0.038	-0.175	0.103	0.037	0.610
KP7	0.191	0.128	-0.144	0.015	0.312	-0.224	-0.466	0.178
KP8	1.438	-0.024	-0.088	0.079	-0.361	-0.182	-0.333	0.575
KP9	2.433	-0.385	0.242	-0.515	0.007	0.236	1.221	-0.223
KP10	-0.125	0.304	0.049	0.133	0.081	0.044	-0.418	-0.315
EKI1	0.685	0.713	0.217	-0.184	0.040	0.299	0.432	0.107
EKI2	-0.911	1.218	0.031	0.408	-0.114	-0.183	-0.985	0.323
EKI3	0.641	0.833	-0.080	-0.052	-0.240	-0.181	-0.045	0.294
EKI4	-0.008	0.971	-0.171	0.118	-0.232	-0.328	-0.758	0.530
EKI5	0.975	0.655	-0.025	-0.200	-0.186	-0.043	0.447	-0.011
EKI6	-0.833	1.145	-0.020	0.237	-0.022	-0.133	-0.680	0.047
EKI7	-0.578	0.955	-0.054	0.036	0.249	0.088	0.174	-0.333
EKI8	0.041	0.860	-0.066	-0.127	0.062	0.111	0.458	-0.277
EKI9	0.184	0.842	-0.099	-0.290	0.255	0.006	0.661	-0.443
EKI10	-0.158	0.873	0.291	0.036	0.207	0.414	0.373	-0.263
MP1	-0.586	0.002	0.498	0.293	-0.224	-0.183	-0.509	0.292
MP2	0.697	-0.172	1.381	-0.273	0.083	1.048	1.208	-0.425
MP3	0.021	0.017	1.369	0.115	0.004	0.958	0.456	-0.025

MP4	0.069	-0.092	0.601	-0.384	0.272	0.166	0.954	-0.491
MP5	-0.002	-0.046	0.582	-0.322	0.234	0.032	0.578	-0.223
MP6	-0.062	-0.013	0.532	-0.267	0.172	-0.019	0.476	-0.133
MP7	0.517	-0.036	0.873	0.118	-0.140	-0.812	-0.723	0.218
MP8	-0.079	0.077	0.881	0.361	-0.067	-0.786	-1.234	0.444
MP9	-0.558	0.319	0.971	0.537	-0.445	-0.562	-1.703	0.511
LOC1	-0.128	-0.286	-0.251	0.677	0.250	-0.049	0.688	-0.737
LOC2	0.237	-0.242	-0.121	0.284	0.647	-0.026	0.889	-0.596
LOC3	-0.135	-0.274	0.220	1.441	-0.105	0.119	-0.367	0.521
LOC4	-0.125	0.304	0.049	0.133	0.081	0.044	-0.418	-0.315
LOC5	0.596	-0.732	0.176	1.091	0.214	0.321	1.168	-0.315
LOC6	-0.166	0.042	0.238	1.390	-0.488	0.087	-0.916	0.766
LOC7	-0.870	1.220	0.084	0.378	-0.090	-0.156	-0.920	0.275
LOC8	0.675	0.836	-0.028	-0.078	-0.215	-0.155	0.014	0.248
LOC9	-0.321	-0.107	-0.254	1.094	0.105	-0.279	-0.362	0.483
LOC10		0.038	-0.352	-0.095	1.235	-0.230	-0.032	-0.192 0.177
LOC11		0.289	-0.371	-0.018	0.921	-0.145	0.108	0.538 -0.431
SE1	-0.084	-0.100	-0.380	-0.217	1.166	-0.265	-0.414	0.509
SE2	0.970	-0.480	-0.026	-0.354	1.197	0.251	1.266	-0.333
SE3	-0.025	-0.277	0.205	0.439	1.009	0.347	0.596	-0.051
SE4	-0.423	0.143	-0.078	0.036	0.890	-0.227	-1.097	0.797
SE5	0.000	-0.062	-0.191	0.245	0.728	-0.203	-1.007	1.042
SE6	0.136	-0.029	0.044	-0.184	1.063	0.063	-0.243	0.450
SE7	-0.265	0.206	0.012	0.049	0.774	-0.067	-0.476	0.256
SE8	-0.186	0.222	0.316	0.204	0.756	0.092	0.226	-0.250
SE9	-0.038	0.168	0.071	-0.106	0.543	0.031	0.372	-0.834
SE10	-0.154	0.103	0.054	0.105	0.461	-0.004	0.130	-0.601
SE11	0.040	0.114	0.003	-0.195	0.699	-0.007	0.636	-0.956
EKIMP	-0.000	0.000	0.000	-0.000	0.000	1.000	0.000	-0.000
EKILOC	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000	0.000
EKISE	0.000	-0.000	0.000	0.000	0.000	-0.000	0.000	1.000

Note: Loadings and cross-loadings are oblique-rotated.

Normalized pattern loadings and cross-loadings

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP1	0.252	0.161	-0.158	-0.112	0.419	-0.053	0.232	-0.800
KP2	0.623	-0.062	0.016	-0.216	0.146	0.072	0.588	-0.434
KP3	0.903	-0.004	-0.008	-0.004	-0.228	0.033	-0.216	0.292
KP4	-0.306	0.139	0.073	0.755	0.023	-0.000	-0.553	-0.070
KP5	0.524	0.105	-0.106	0.160	-0.177	-0.133	-0.674	0.416
KP6	0.928	-0.139	0.056	0.020	-0.092	0.055	0.019	0.322
KP7	0.278	0.187	-0.210	0.022	0.455	-0.326	-0.679	0.260

KP8	0.877	-0.015	-0.054	0.048	-0.220	-0.111	-0.203	0.351	
KP9	0.861	-0.136	0.086	-0.182	0.002	0.083	0.432	-0.079	
KP10	-0.195	0.474	0.076	0.208	0.126	0.069	-0.652	-0.492	
EKI1	0.590	0.614	0.187	-0.159	0.035	0.257	0.372	0.092	
EKI2	-0.480	0.642	0.016	0.215	-0.060	-0.096	-0.519	0.170	
EKI3	0.564	0.733	-0.070	-0.046	-0.211	-0.159	-0.039	0.259	
EKI4	-0.006	0.686	-0.121	0.084	-0.164	-0.232	-0.536	0.374	
EKI5	0.758	0.509	-0.019	-0.156	-0.145	-0.034	0.347	-0.009	
EKI6	-0.522	0.718	-0.013	0.148	-0.014	-0.083	-0.426	0.030	
EKI7	-0.478	0.790	-0.045	0.030	0.206	0.073	0.144	-0.275	
EKI8	0.040	0.834	-0.064	-0.123	0.060	0.107	0.444	-0.268	
EKI9	0.148	0.680	-0.080	-0.234	0.206	0.005	0.534	-0.357	
EKI10	-0.138	0.767	0.256	0.032	0.182	0.364	0.328	-0.231	
MP1	-0.558	0.002	0.474	0.279	-0.213	-0.174	-0.484	0.277	
MP2	0.304	-0.075	0.603	-0.119	0.036	0.458	0.528	-0.186	
MP3	0.012	0.010	0.789	0.066	0.002	0.552	0.263	-0.014	
MP4	0.052	-0.069	0.451	-0.288	0.204	0.124	0.716	-0.369	
MP5	-0.002	-0.049	0.619	-0.342	0.248	0.034	0.615	-0.237	
MP6	-0.078	-0.017	0.668	-0.336	0.216	-0.023	0.599	-0.167	
MP7	0.341	-0.024	0.576	0.078	-0.092	-0.536	-0.477	0.144	
MP8	-0.044	0.042	0.488	0.200	-0.037	-0.435	-0.683	0.246	
MP9	-0.242	0.139	0.421	0.233	-0.193	-0.244	-0.738	0.222	
LOC1	-0.098	-0.219	-0.193	0.519	0.192	-0.038	0.527	-0.565	
LOC2	0.178	-0.182	-0.091	0.213	0.486	-0.019	0.667	-0.447	
LOC3	-0.083	-0.168	0.135	0.885	-0.065	0.073	-0.225	0.320	
LOC4	-0.195	0.474	0.076	0.208	0.126	0.069	-0.652	-0.492	
LOC5	0.309	-0.379	0.091	0.565	0.111	0.167	0.605	-0.163	
LOC6	-0.086	0.022	0.124	0.724	-0.254	0.045	-0.477	0.399	
LOC7	-0.475	0.667	0.046	0.207	-0.049	-0.085	-0.503	0.150	
LOC8	0.593	0.735	-0.025	-0.069	-0.189	-0.136	0.013	0.218	
LOC9	-0.237	-0.079	-0.188	0.809	0.078	-0.206	-0.268	0.357	
LOC10		0.029	-0.264	-0.071	0.925	-0.172	-0.024	-0.144	0.133
LOC11		0.230	-0.295	-0.014	0.733	-0.115	0.086	0.429	-0.343
SE1	-0.059	-0.070	-0.264	-0.151	0.811	-0.184	-0.288	0.354	
SE2	0.457	-0.226	-0.012	-0.167	0.564	0.118	0.596	-0.157	
SE3	-0.019	-0.206	0.152	0.326	0.750	0.258	0.443	-0.038	
SE4	-0.249	0.084	-0.046	0.021	0.524	-0.133	-0.645	0.469	
SE5	0.000	-0.037	-0.115	0.147	0.437	-0.122	-0.605	0.626	
SE6	0.113	-0.024	0.036	-0.153	0.883	0.052	-0.201	0.374	
SE7	-0.264	0.205	0.012	0.048	0.770	-0.067	-0.473	0.255	
SE8	-0.194	0.232	0.330	0.213	0.789	0.096	0.235	-0.261	
SE9	-0.035	0.155	0.065	-0.098	0.501	0.029	0.343	-0.769	
SE10	-0.193	0.128	0.067	0.132	0.577	-0.005	0.162	-0.752	

SE11	0.029	0.083	0.002	-0.143	0.513	-0.005	0.467	-0.701
EKIMP	-0.000	0.000	0.000	0.000	-0.000	0.000	1.000	0.000
EKILOC	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000
EKISE	0.000	-0.000	0.000	0.000	0.000	-0.000	0.000	1.000

Note: Loadings and cross-loadings shown are after oblique rotation and Kaiser normalization.

Structure loadings and cross-loadings

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP1	0.908	0.714	-0.772	0.856	0.869	0.720	-0.837	-0.863
KP2	0.923	0.713	-0.735	0.809	0.808	0.654	-0.763	-0.796
KP3	0.898	0.668	-0.711	0.750	0.721	0.663	-0.734	-0.717
KP4	0.839	0.633	-0.666	0.860	0.804	0.631	-0.772	-0.795
KP5	0.888	0.675	-0.727	0.793	0.765	0.672	-0.775	-0.763
KP6	0.868	0.610	-0.639	0.732	0.707	0.602	-0.692	-0.633
KP7	0.792	0.600	-0.636	0.719	0.739	0.572	-0.686	-0.683
KP8	0.896	0.693	-0.713	0.769	0.701	0.607	-0.695	-0.668
KP9	0.805	0.553	-0.548	0.614	0.607	0.502	-0.581	-0.563
KP10	0.919	0.713	-0.751	0.873	0.865	0.744	-0.882	-0.899
EKI1	0.670	0.855	-0.622	0.641	0.563	0.439	-0.384	-0.432
EKI2	0.688	0.928	-0.674	0.759	0.640	0.499	-0.479	-0.545
EKI3	0.726	0.938	-0.694	0.700	0.564	0.439	-0.388	-0.448
EKI4	0.711	0.924	-0.708	0.709	0.597	0.477	-0.427	-0.487
EKI5	0.731	0.909	-0.684	0.678	0.565	0.455	-0.414	-0.469
EKI6	0.691	0.922	-0.688	0.739	0.644	0.511	-0.478	-0.546
EKI7	0.642	0.900	-0.676	0.702	0.618	0.480	-0.426	-0.509
EKI8	0.608	0.876	-0.644	0.628	0.529	0.414	-0.364	-0.437
EKI9	0.679	0.937	-0.694	0.686	0.599	0.443	-0.395	-0.476
EKI10	0.692	0.887	-0.656	0.724	0.656	0.523	-0.484	-0.540
MP1	-0.853	-0.750	0.899	-0.776	-0.774	-0.738	0.719	0.725
MP2	-0.604	-0.612	0.815	-0.622	-0.556	-0.474	0.488	0.525
MP3	-0.610	-0.591	0.804	-0.574	-0.529	-0.454	0.463	0.511
MP4	-0.853	-0.693	0.894	-0.812	-0.760	-0.722	0.760	0.762
MP5	-0.857	-0.709	0.909	-0.817	-0.763	-0.737	0.765	0.765
MP6	-0.884	-0.710	0.917	-0.835	-0.796	-0.763	0.796	0.799
MP7	-0.390	-0.501	0.782	-0.402	-0.376	-0.622	0.295	0.303
MP8	-0.362	-0.476	0.731	-0.338	-0.299	-0.535	0.232	0.248
MP9	-0.385	-0.477	0.729	-0.365	-0.354	-0.476	0.207	0.211
LOC1	0.683	0.548	-0.623	0.800	0.700	0.504	-0.597	-0.658
LOC2	0.697	0.558	-0.594	0.781	0.743	0.524	-0.589	-0.624
LOC3	0.634	0.450	-0.479	0.776	0.661	0.495	-0.550	-0.566
LOC4	0.919	0.713	-0.751	0.873	0.865	0.744	-0.882	-0.899

LOC5	0.563	0.364	-0.423	0.698	0.601	0.391	-0.447	-0.472
LOC6	0.681	0.548	-0.516	0.799	0.636	0.517	-0.602	-0.614
LOC7	0.688	0.924	-0.659	0.759	0.643	0.501	-0.482	-0.547
LOC8	0.725	0.933	-0.679	0.700	0.566	0.440	-0.391	-0.451
LOC9	0.569	0.510	-0.520	0.710	0.601	0.404	-0.435	-0.462
LOC10		0.735	0.528	-0.618	0.846	0.712	0.539	-0.635 -0.674
LOC11		0.692	0.516	-0.579	0.795	0.661	0.512	-0.596 -0.650
SE1	0.700	0.508	-0.617	0.675	0.843	0.541	-0.643	-0.603
SE2	0.738	0.515	-0.594	0.707	0.834	0.573	-0.635	-0.603
SE3	0.664	0.485	-0.530	0.743	0.833	0.561	-0.597	-0.601
SE4	0.656	0.459	-0.520	0.636	0.796	0.540	-0.633	-0.573
SE5	0.777	0.558	-0.653	0.767	0.886	0.608	-0.721	-0.656
SE6	0.708	0.510	-0.565	0.673	0.846	0.583	-0.668	-0.615
SE7	0.739	0.587	-0.609	0.738	0.851	0.598	-0.692	-0.675
SE8	0.654	0.569	-0.500	0.706	0.781	0.491	-0.578	-0.599
SE9	0.814	0.647	-0.671	0.801	0.874	0.649	-0.776	-0.798
SE10	0.769	0.587	-0.624	0.774	0.828	0.621	-0.733	-0.745
SE11	0.814	0.661	-0.681	0.807	0.884	0.635	-0.761	-0.791
EKIMP		0.730	0.515	-0.743	0.656	0.692	1.000	-0.767 -0.701
EKILOC		-0.850	-0.467	0.650	-0.734	-0.805	-0.767	1.000 0.937
EKISE	-0.846	-0.539	0.666	-0.782	-0.785	-0.701	0.937	1.000

Note: Loadings and cross-loadings are unrotated.

Normalized structure loadings and cross-loadings

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP1	0.391	0.308	-0.333	0.369	0.375	0.310	-0.361	-0.372
KP2	0.419	0.324	-0.334	0.367	0.367	0.297	-0.347	-0.361
KP3	0.431	0.321	-0.341	0.360	0.346	0.319	-0.353	-0.345
KP4	0.393	0.296	-0.312	0.403	0.377	0.295	-0.361	-0.372
KP5	0.413	0.314	-0.338	0.369	0.356	0.313	-0.360	-0.355
KP6	0.445	0.313	-0.327	0.375	0.362	0.309	-0.355	-0.324
KP7	0.410	0.311	-0.330	0.373	0.383	0.297	-0.356	-0.354
KP8	0.439	0.339	-0.349	0.376	0.343	0.297	-0.340	-0.327
KP9	0.472	0.325	-0.321	0.360	0.356	0.295	-0.341	-0.330
KP10	0.389	0.302	-0.318	0.370	0.367	0.315	-0.374	-0.381
EKI1	0.399	0.509	-0.370	0.382	0.335	0.261	-0.229	-0.257
EKI2	0.365	0.493	-0.358	0.403	0.340	0.265	-0.254	-0.289
EKI3	0.403	0.521	-0.385	0.389	0.313	0.244	-0.216	-0.249
EKI4	0.388	0.504	-0.386	0.386	0.326	0.260	-0.233	-0.265
EKI5	0.408	0.508	-0.382	0.379	0.315	0.254	-0.231	-0.262
EKI6	0.367	0.489	-0.365	0.392	0.342	0.271	-0.254	-0.290
EKI7	0.357	0.501	-0.376	0.391	0.344	0.267	-0.237	-0.283

EKI8	0.369	0.531	-0.390	0.381	0.321	0.251	-0.221	-0.265	
EKI9	0.378	0.521	-0.386	0.382	0.333	0.247	-0.220	-0.265	
EKI10	0.372	0.478	-0.353	0.390	0.353	0.282	-0.261	-0.291	
MP1	-0.386	-0.339	0.407	-0.351	-0.350	-0.334	0.325	0.328	
MP2	-0.359	-0.363	0.484	-0.369	-0.330	-0.281	0.290	0.311	
MP3	-0.374	-0.362	0.493	-0.352	-0.325	-0.278	0.284	0.313	
MP4	-0.384	-0.312	0.403	-0.366	-0.343	-0.326	0.343	0.343	
MP5	-0.382	-0.316	0.405	-0.364	-0.340	-0.329	0.341	0.341	
MP6	-0.384	-0.308	0.398	-0.362	-0.345	-0.331	0.345	0.347	
MP7	-0.284	-0.365	0.569	-0.293	-0.274	-0.453	0.215	0.221	
MP8	-0.296	-0.389	0.598	-0.276	-0.244	-0.437	0.190	0.203	
MP9	-0.317	-0.392	0.599	-0.300	-0.291	-0.391	0.170	0.173	
LOC1	0.374	0.300	-0.342	0.438	0.384	0.276	-0.327	-0.361	
LOC2	0.382	0.306	-0.326	0.428	0.408	0.288	-0.323	-0.343	
LOC3	0.383	0.272	-0.289	0.469	0.399	0.299	-0.332	-0.342	
LOC4	0.389	0.302	-0.318	0.370	0.367	0.315	-0.374	-0.381	
LOC5	0.393	0.254	-0.295	0.487	0.419	0.273	-0.312	-0.330	
LOC6	0.388	0.312	-0.294	0.455	0.363	0.295	-0.343	-0.350	
LOC7	0.366	0.492	-0.351	0.404	0.342	0.266	-0.256	-0.291	
LOC8	0.404	0.520	-0.378	0.390	0.316	0.245	-0.218	-0.251	
LOC9	0.376	0.337	-0.344	0.470	0.397	0.267	-0.288	-0.306	
LOC10		0.389	0.279	-0.327	0.448	0.377	0.285	-0.336	-0.357
LOC11		0.388	0.289	-0.324	0.445	0.370	0.287	-0.334	-0.364
SE1	0.382	0.277	-0.336	0.368	0.459	0.295	-0.350	-0.329	
SE2	0.397	0.277	-0.319	0.380	0.449	0.308	-0.342	-0.324	
SE3	0.369	0.270	-0.295	0.413	0.463	0.312	-0.332	-0.334	
SE4	0.381	0.266	-0.302	0.369	0.462	0.313	-0.367	-0.333	
SE5	0.387	0.278	-0.325	0.382	0.441	0.303	-0.359	-0.327	
SE6	0.383	0.276	-0.306	0.364	0.458	0.316	-0.362	-0.333	
SE7	0.378	0.300	-0.312	0.377	0.435	0.306	-0.354	-0.345	
SE8	0.375	0.326	-0.287	0.405	0.448	0.281	-0.331	-0.343	
SE9	0.380	0.302	-0.313	0.374	0.408	0.303	-0.362	-0.372	
SE10	0.380	0.290	-0.308	0.383	0.409	0.307	-0.363	-0.368	
SE11	0.379	0.308	-0.317	0.376	0.412	0.296	-0.355	-0.369	
EKIMP		0.351	0.247	-0.357	0.315	0.332	0.480	-0.368	-0.336
EKILOC		-0.380	-0.209	0.290	-0.328	-0.359	-0.342	0.447	0.418
EKISE	-0.377	-0.240	0.297	-0.348	-0.350	-0.312	0.417	0.445	

Note: Loadings and cross-loadings shown are unrotated and after Kaiser normalization.

Indicator weights

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP		EKILOC	EKISE
	Type (a		SE	P value	VIF	WLS	ES		
KP1	0.119	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
	0.045	8.430	1	0.108					
KP2	0.121	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
	0.042	9.209	1	0.111					
KP3	0.117	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
	0.047	5.906	1	0.105					
KP4	0.110	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
	0.059	5.301	1	0.092					
KP5	0.116	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
	0.049	5.646	1	0.103					
KP6	0.113	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
	0.053	5.093	1	0.099					
KP7	0.103	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
	0.070	2.644	1	0.082					
KP8	0.117	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
	0.047	4.967	1	0.105					
KP9	0.105	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
	0.067	3.682	1	0.085					
KP10	0.120	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
	0.043	11.156	1	0.110					
EKI1	0.000	0.104	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
	0.069	4.255	1	0.089					
EKI2	0.000	0.113	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
	0.054	9.596	1	0.105					
EKI3	0.000	0.114	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
	0.052	17.096	1	0.107					
EKI4	0.000	0.112	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
	0.055	12.993	1	0.104					
EKI5	0.000	0.110	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
	0.058	7.408	1	0.100					
EKI6	0.000	0.112	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
	0.055	11.198	1	0.103					
EKI7	0.000	0.109	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
	0.060	5.448	1	0.098					
EKI8	0.000	0.106	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
	0.065	4.297	1	0.093					
EKI9	0.000	0.114	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
	0.052	8.241	1	0.106					

EKI10	0.000	0.108	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.062	4.825	1	0.095							
MP1	0.000	0.000	0.143	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.069
	0.020	5.161	1	0.129							
MP2	0.000	0.000	0.130	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.069
	0.031	10.203	1	0.106							
MP3	0.000	0.000	0.128	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.069
	0.033	10.075	1	0.103							
MP4	0.000	0.000	0.143	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.069
	0.020	9.294	1	0.128							
MP5	0.000	0.000	0.145	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.069
	0.019	28.150	1	0.132							
MP6	0.000	0.000	0.146	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.069
	0.018	37.757	1	0.134							
MP7	0.000	0.000	0.125	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.037	3.711	1	0.098							
MP8	0.000	0.000	0.117	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.047	3.654	1	0.085							
MP9	0.000	0.000	0.116	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.048	2.564	1	0.085							
LOC1	0.000	0.000	0.000	0.120	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.043	2.673	1	0.096							
LOC2	0.000	0.000	0.000	0.117	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.047	2.479	1	0.092							
LOC3	0.000	0.000	0.000	0.117	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.048	2.645	1	0.091							
LOC4	0.000	0.000	0.000	0.131	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.069
	0.030	3.847	1	0.114							
LOC5	0.000	0.000	0.000	0.105	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.067	1.903	1	0.073							
LOC6	0.000	0.000	0.000	0.120	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.043	2.368	1	0.096							
LOC7	0.000	0.000	0.000	0.114	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.052	4.799	1	0.086							
LOC8	0.000	0.000	0.000	0.105	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.067	3.895	1	0.074							
LOC9	0.000	0.000	0.000	0.107	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.064	1.975	1	0.076							
LOC10	0.000	0.000	0.000	0.000	0.127	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	
	0.070	0.035	3.742	1	0.107						
LOC11	0.000	0.000	0.000	0.000	0.119	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	
	0.070	0.044	2.670	1	0.095						

SE1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.108	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.062	4.001	1	0.091						
SE2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.107	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.063	3.816	1	0.089						
SE3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.107	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.064	3.366	1	0.089						
SE4	0.000	0.000	0.000	0.000	0.102	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.073	2.999	1	0.081						
SE5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.114	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.052	4.877	1	0.101						
SE6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.109	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.061	4.067	1	0.092						
SE7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.109	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.060	3.711	1	0.093						
SE8	0.000	0.000	0.000	0.000	0.100	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.077	3.139	1	0.078						
SE9	0.000	0.000	0.000	0.000	0.112	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.055	12.335	1	0.098						
SE10	0.000	0.000	0.000	0.000	0.106	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.065	4.271	1	0.088						
SE11	0.000	0.000	0.000	0.000	0.113	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.053	10.785	1	0.100						
EKIMP	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000	0.000	0.000	Reflect
	0.059	<0.001	0.000	1	1.000					
EKILOC	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000	0.000	Reflect
	0.059	<0.001	0.000	1	1.000					
EKISE	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000	0.059	Reflect
	<0.001	0.000	1	1.000						

Notes: P values < 0.05 and VIFs < 2.5 are desirable for formative indicators; VIF = indicator variance inflation factor;

WLS = indicator weight-loading sign (-1 = Simpson's paradox in l.v.); ES = indicator effect size.

Latent variable coefficients

R-squared coefficients

KP EKI MP LOC SE EKIMP EKILOC EKISE

0.542

Adjusted R-squared coefficients

KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
0.525							

Composite reliability coefficients

KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
0.970	0.979	0.953	0.944	0.964	1.000	1.000	1.000

Cronbach's alpha coefficients

KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
0.966	0.976	0.944	0.934	0.959	1.000	1.000	1.000

Average variances extracted

KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
0.765	0.824	0.696	0.605	0.709	1.000	1.000	1.000

Full collinearity VIFs

KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
11.415	3.971	3.947	7.414	5.700	3.425	15.678	10.546

Q-squared coefficients

KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
0.905							

Minimum and maximum values

KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
-4.032	-1.635	-0.678	-3.685	-3.985	-2.145	-1.508	-1.555

0.569 1.396 2.034 1.007 0.742 2.968 4.321 4.677

Medians (top) and modes (bottom)

KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
0.569	-0.120	-0.678	0.371	0.531	0.490	-0.547	-0.460
0.569	-0.120	-0.678	0.697	0.742	0.680	1.588	-0.593

Skewness (top) and exc. kurtosis (bottom) coefficients

KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
-1.867	-0.122	1.246	-1.365	-1.557	-1.100	1.745	2.060
2.932	-0.811	-0.076	1.403	2.302	0.829	3.612	5.664

Tests of unimodality: Rohatgi-Szkely (top) and Klaassen-Mokveld-van Es (bottom)

KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
Yes	Yes	No	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Yes	Yes	No	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes

Tests of normality: JarqueBera (top) and robust JarqueBera (bottom)

KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
No	Yes	No	No	No	No	No	No
No	Yes	No	No	No	No	No	No

Correlations among latent variables and errors

Correlations among l.vs. with sq. rts. of AVEs

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP	0.875	0.753	-0.791	-0.890	-0.869	0.730	-0.850	-0.846
EKI	0.753	0.908	-0.743	0.768	0.658	0.515	-0.467	-0.539
MP	-0.791	-0.743	0.834	-0.755	-0.710	-0.743	0.650	0.666

LOC	-0.890	0.768	-0.755	0.778	0.867	0.656	-0.734	-0.782
SE	-0.869	0.658	-0.710	-0.867	0.842	0.692	-0.805	-0.785
EKIMP	0.730	0.515	-0.743	0.656	0.692	1.000	-0.767	-0.701
EKILOC	-0.850	-0.467	0.650	-0.734	-0.805	-0.767	1.000	0.937
EKISE	-0.846	-0.539	0.666	-0.782	-0.785	-0.701	0.937	1.000

Note: Square roots of average variances extracted (AVEs) shown on diagonal.

P values for correlations

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP	1.000	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
EKI	<0.001	1.000	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
MP	<0.001	<0.001	1.000	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
LOC	<0.001	<0.001	<0.001	1.000	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
SE	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	1.000	<0.001	<0.001	<0.001
EKIMP	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	1.000	<0.001	<0.001
EKILOC	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	1.000	<0.001
EKISE	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	1.000

Correlations among l.v. error terms with VIFs

There is nothing to show here, likely due to at least one of the following reasons:

- There is only one endogenous latent variable in the model.
- No links among latent variables have been defined.

Block variance inflation factors

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP	28.059	5.843	19.301	30.143	8.306	23.556	38.971	

Note: These VIFs are for the latent variables on each column (predictors), with reference to the latent variables on each row (criteria).

Indirect and total effects

Total effects

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP	0.863	-0.049	0.271	-0.254	0.403	0.131	0.544	

Number of paths for total effects

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP	1	1	1	1	1	1	1	1

P values for total effects

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		<0.001	0.245	<0.001	<0.001	<0.001	0.030	<0.001

Standard errors for total effects

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		0.060	0.071	0.068	0.068	0.066	0.069	0.064

Effect sizes for total effects

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		0.801	0.039	0.254	0.234	0.305	0.121	0.502

Causality assessment coefficients

Path-correlation signs

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP	1	1	1	1	-1	1	-1	-1

Notes: path-correlation signs; negative sign (i.e., -1) = Simpson's paradox.

R-squared contributions

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		0.801	0.039	0.254	-0.234	0.305	-0.121	-0.502

Notes: R-squared contributions of predictor lat. vars.; columns = predictor lat. vars.; rows = criteria lat. vars.; negative sign = reduction in R-squared.

Path-correlation ratios

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		0.929	0.062	0.288	0.276	0.532	0.142	0.590

Notes: absolute path-correlation ratios; ratio > 1 indicates statistical suppression; 1 < ratio <= 1.3: weak suppression; 1.3 < ratio <= 1.7: medium; 1.7 < ratio: strong.

Path-correlation differences

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		0.066	0.744	0.668	1.174	0.355	1.054	1.466

Note: absolute path-correlation differences.

P values for path-correlation differences

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		0.174	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001

Note: P values for absolute path-correlation differences.

Warp2 bivariate causal direction ratios

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		0.839	1.102	0.967	0.978	1.071	0.998	1.017

Notes: Warp2 bivariate causal direction ratios; ratio > 1 supports reversed link; 1 < ratio <= 1.3: weak support; 1.3 < ratio <= 1.7: medium; 1.7 < ratio: strong.

Warp2 bivariate causal direction differences

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		0.150	0.080	0.031	0.020	0.054	0.001	0.015

Note: absolute Warp2 bivariate causal direction differences.

P values for Warp2 bivariate causal direction differences

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		0.016	0.126	0.332	0.391	0.224	0.492	0.419

Note: P values for absolute Warp2 bivariate causal direction differences.

Warp3 bivariate causal direction ratios

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		0.844	1.124	0.950	0.946	1.156	0.956	0.959

Notes: Warp3 bivariate causal direction ratios; ratio > 1 supports reversed link; 1 < ratio <= 1.3: weak support; 1.3 < ratio <= 1.7: medium; 1.7 < ratio: strong.

Warp3 bivariate causal direction differences

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		0.145	0.098	0.047	0.050	0.118	0.041	0.037

Note: absolute Warp3 bivariate causal direction differences.

P values for Warp3 bivariate causal direction differences

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		0.019	0.081	0.253	0.241	0.046	0.283	0.299

Note: P values for absolute Warp3 bivariate causal direction differences.

Lampiran 2 Hasil WarpPLS 7.0 Setelah Reduksi

General SEM analysis results

General project information

Version of WarpPLS used: 7.0

License holder: Trial license (3 months)

Type of license: Trial license (3 months)

License start date: 18-Dec-2023

License end date: 17-Mar-2024

Project path (directory): C:\Users\user\Downloads \Insanul\

Project file: Data 5.txt

Last changed: 19-Dec-2023 15:29:32

Last saved: Never (needs to be saved)

Raw data path (directory): C:\Users\user\Downloads \Insanul\

Raw data file: Data 7.txt

Model fit and quality indices

Average path coefficient (APC)=0.379, $P < 0.001$

Average R-squared (ARS)=0.501, $P < 0.001$

Average adjusted R-squared (AARS)=0.482, $P < 0.001$

Average block VIF (AVIF)=22.646, acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3

Average full collinearity VIF (AFVIF)=8.096, acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3

Tenenhaus GoF (GoF)=0.644, small ≥ 0.1 , medium ≥ 0.25 , large ≥ 0.36

Sympson's paradox ratio (SPR)=0.571, acceptable if ≥ 0.7 , ideally = 1

R-squared contribution ratio (RSCR)=0.605, acceptable if ≥ 0.9 , ideally = 1

Statistical suppression ratio (SSR)=1.000, acceptable if ≥ 0.7

Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)=1.000, acceptable if ≥ 0.7

General model elements

Missing data imputation algorithm: Arithmetic Mean Imputation

Outer model analysis algorithm: PLS Regression

Default inner model analysis algorithm: Warp3

Multiple inner model analysis algorithms used? No

Resampling method used in the analysis: Stable3

Number of data resamples used: 100

Number of cases (rows) in model data: 197

Number of latent variables in model: 5

Number of indicators used in model: 50

Number of iterations to obtain estimates: 5

Range restriction variable type: None

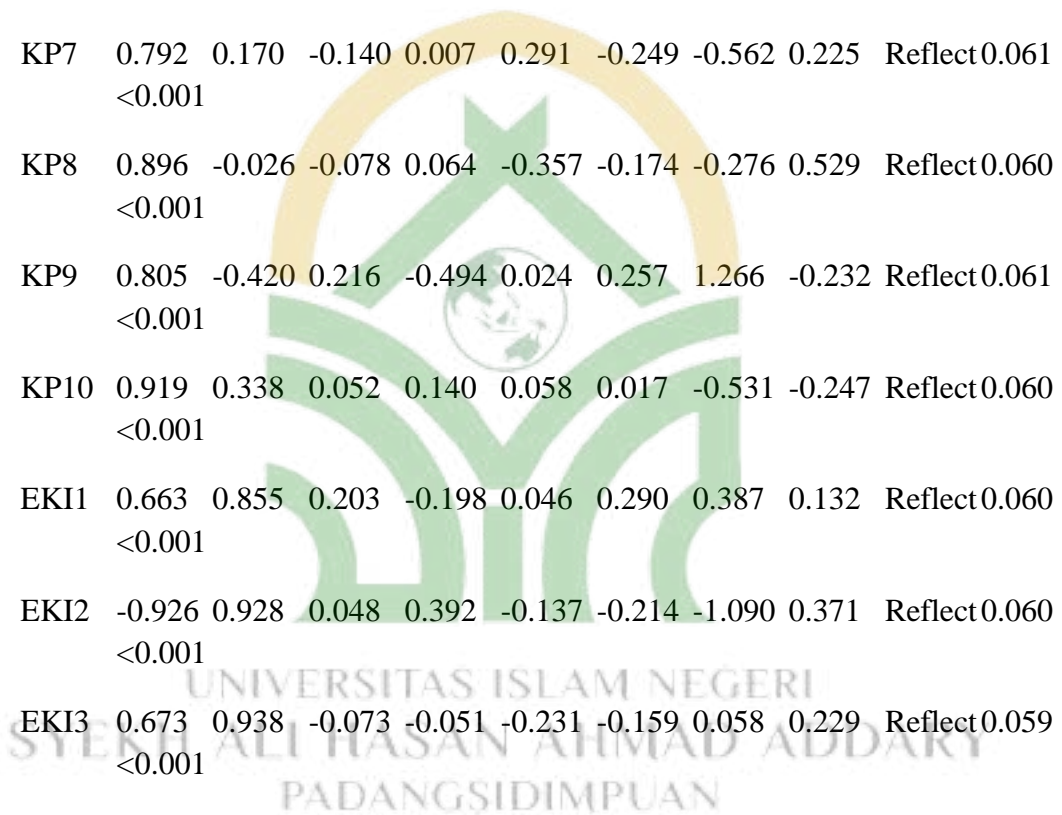
Range restriction variable: None

Range restriction variable min value: 0.000

Range restriction variable max value: 0.000

Only ranked data used in analysis? No

KP3	0.898	0.000	-0.003	-0.023	-0.307	0.049	-0.252	0.356	Reflect	0.060
	<0.001									
KP4	0.839	0.101	0.075	0.694	0.005	-0.010	-0.527	0.006	Reflect	0.061
	<0.001									
KP5	0.888	0.135	-0.103	0.183	-0.215	-0.161	-0.774	0.474	Reflect	0.060
	<0.001									
KP6	0.868	-0.265	0.104	0.018	-0.163	0.104	0.052	0.596	Reflect	0.060
	<0.001									
KP7	0.792	0.170	-0.140	0.007	0.291	-0.249	-0.562	0.225	Reflect	0.061
	<0.001									
KP8	0.896	-0.026	-0.078	0.064	-0.357	-0.174	-0.276	0.529	Reflect	0.060
	<0.001									
KP9	0.805	-0.420	0.216	-0.494	0.024	0.257	1.266	-0.232	Reflect	0.061
	<0.001									
KP10	0.919	0.338	0.052	0.140	0.058	0.017	-0.531	-0.247	Reflect	0.060
	<0.001									
EKI1	0.663	0.855	0.203	-0.198	0.046	0.290	0.387	0.132	Reflect	0.060
	<0.001									
EKI2	-0.926	0.928	0.048	0.392	-0.137	-0.214	-1.090	0.371	Reflect	0.060
	<0.001									
EKI3	0.673	0.938	-0.073	-0.051	-0.231	-0.159	0.058	0.229	Reflect	0.059
	<0.001									
EKI4	0.042	0.924	-0.145	0.136	-0.239	-0.307	-0.637	0.455	Reflect	0.060
	<0.001									
EKI5	0.989	0.909	-0.032	-0.212	-0.168	-0.025	0.522	-0.061	Reflect	0.060
	<0.001									
EKI6	-0.839	0.922	-0.006	0.259	-0.046	-0.149	-0.739	0.088	Reflect	0.060
	<0.001									
EKI7	-0.594	0.900	-0.060	0.023	0.252	0.082	0.137	-0.316	Reflect	0.060
	<0.001									



SE9	-0.070	0.195	0.058	-0.142	0.874	0.019	0.307	-0.814	Reflect	0.060
	<0.001									
SE10	-0.204	0.144	0.043	0.080	0.828	-0.034	-0.016	-0.525	Reflect	0.061
	<0.001									
SE11	0.024	0.113	-0.012	-0.213	0.884	-0.003	0.630	-0.959	Reflect	0.060
	<0.001									
EKIMP	0.000	0.000	0.000	-0.000	0.000	1.000	0.000	-0.000	Reflect	
	0.059	<0.001								
EKILOC	0.000	-0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000	0.000	Reflect	
	0.059	<0.001								
EKISE	0.000	-0.000	0.000	0.000	0.000	-0.000	0.000	1.000	Reflect	0.059
	<0.001									

Notes: Loadings are unrotated and cross-loadings are oblique-rotated. SEs and P values are for loadings. P values < 0.05 are desirable for reflective indicators.

Normalized combined loadings and cross-loadings

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP1	0.391	0.139	-0.150	-0.121	0.407	-0.035	0.281	-0.797
KP2	0.419	-0.075	0.004	-0.212	0.155	0.082	0.602	-0.439
KP3	0.431	0.000	-0.002	-0.017	-0.227	0.036	-0.186	0.264
KP4	0.392	0.110	0.082	0.757	0.005	-0.010	-0.575	0.007
KP5	0.413	0.118	-0.090	0.160	-0.188	-0.141	-0.678	0.415
KP6	0.445	-0.140	0.055	0.010	-0.086	0.055	0.028	0.314
KP7	0.410	0.222	-0.183	0.009	0.379	-0.325	-0.733	0.293
KP8	0.439	-0.016	-0.048	0.039	-0.219	-0.107	-0.169	0.325
KP9	0.472	-0.148	0.076	-0.174	0.008	0.091	0.446	-0.082
KP10	0.389	0.474	0.073	0.196	0.082	0.024	-0.746	-0.346
EKI1	0.582	0.508	0.178	-0.174	0.040	0.255	0.340	0.116

EKI2	-0.463	0.491	0.024	0.196	-0.069	-0.107	-0.545	0.186
EKI3	0.601	0.520	-0.065	-0.046	-0.207	-0.142	0.051	0.205
EKI4	0.032	0.502	-0.111	0.104	-0.183	-0.235	-0.488	0.348
EKI5	0.751	0.506	-0.024	-0.161	-0.128	-0.019	0.396	-0.046
EKI6	-0.511	0.488	-0.004	0.157	-0.028	-0.091	-0.450	0.054
EKI7	-0.489	0.500	-0.049	0.019	0.207	0.067	0.113	-0.260
EKI8	0.016	0.530	-0.079	-0.147	0.069	0.101	0.402	-0.250
EKI9	0.157	0.519	-0.087	-0.197	0.209	0.024	0.587	-0.368
EKI10	-0.169	0.476	0.251	0.024	0.192	0.359	0.258	-0.184
MP1	-0.539	0.040	0.406	0.231	-0.206	-0.186	-0.539	0.295
MP2	0.296	-0.074	0.482	-0.130	0.044	0.476	0.498	-0.154
MP3	-0.039	0.049	0.491	0.048	-0.000	0.550	0.116	0.081
MP4	0.057	-0.093	0.402	-0.263	0.207	0.138	0.738	-0.379
MP5	0.026	-0.091	0.405	-0.283	0.236	0.066	0.684	-0.280
MP6	-0.047	-0.058	0.397	-0.288	0.211	0.012	0.671	-0.217
MP7	0.353	-0.021	0.568	0.086	-0.102	-0.534	-0.458	0.132
MP8	-0.018	0.040	0.596	0.216	-0.048	-0.443	-0.657	0.223
MP9	-0.226	0.150	0.598	0.230	-0.204	-0.249	-0.729	0.205
LOC1	-0.082	-0.261	-0.193	0.436	0.211	-0.023	0.533	-0.533
LOC2	0.196	-0.237	-0.069	0.430	0.409	0.035	0.706	-0.420
LOC3	-0.018	-0.242	0.148	0.465	-0.046	0.102	-0.100	0.281
LOC4	-0.216	0.474	0.073	0.373	0.082	0.024	-0.746	-0.346
LOC6	-0.042	-0.016	0.150	0.454	-0.249	0.062	-0.423	0.385
LOC7	-0.459	0.657	0.052	0.412	-0.057	-0.097	-0.530	0.165
LOC8	0.624	0.722	-0.020	0.400	-0.181	-0.117	0.105	0.160

LOC9	-0.141	-0.198	-0.155	0.472	0.086	-0.143	-0.047	0.283
LOC10	0.084	-0.325	-0.053	0.444	-0.141	0.004	-0.038	0.100
LOC11	0.252	-0.335	-0.010	0.442	-0.067	0.106	0.483	-0.342
SE1	-0.054	-0.062	-0.264	-0.151	0.459	-0.189	-0.279	0.347
SE2	0.447	-0.249	-0.024	-0.138	0.449	0.127	0.604	-0.145
SE3	-0.024	-0.223	0.143	0.320	0.464	0.258	0.420	-0.015
SE4	-0.247	0.115	-0.034	0.005	0.462	-0.146	-0.666	0.463
SE5	0.001	-0.013	-0.103	0.132	0.441	-0.135	-0.625	0.624
SE6	0.114	-0.000	0.037	-0.190	0.458	0.045	-0.197	0.350
SE7	-0.238	0.175	0.036	0.129	0.434	-0.044	-0.390	0.232
SE8	-0.112	0.127	0.309	0.244	0.447	0.137	0.402	-0.320
SE9	-0.066	0.184	0.055	-0.134	0.407	0.018	0.290	-0.768
SE10	-0.274	0.194	0.058	0.108	0.409	-0.045	-0.021	-0.706
SE11	0.017	0.083	-0.009	-0.155	0.412	-0.002	0.459	-0.699
EKIMP	0.000	0.000	0.000	-0.000	0.000	1.000	0.000	-0.000
EKILOC	0.000	-0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000	0.000
EKISE	0.000	-0.000	0.000	0.000	0.000	-0.000	0.000	1.000

Note: Loadings are unrotated and cross-loadings are oblique-rotated, both after separate Kaiser normalizations.

Pattern loadings and cross-loadings

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP1	0.200	0.111	-0.120	-0.097	0.325	-0.028	0.225	-0.638
KP2	1.376	-0.172	0.009	-0.483	0.352	0.187	1.373	-1.000

KP3	1.239	0.000	-0.003	-0.023	-0.307	0.049	-0.252	0.356
KP4	-0.257	0.101	0.075	0.694	0.005	-0.010	-0.527	0.006
KP5	0.589	0.135	-0.103	0.183	-0.215	-0.161	-0.774	0.474
KP6	1.765	-0.265	0.104	0.018	-0.163	0.104	0.052	0.596
KP7	0.164	0.170	-0.140	0.007	0.291	-0.249	-0.562	0.225
KP8	1.460	-0.026	-0.078	0.064	-0.357	-0.174	-0.276	0.529
KP9	2.423	-0.420	0.216	-0.494	0.024	0.257	1.266	-0.232
KP10	-0.154	0.338	0.052	0.140	0.058	0.017	-0.531	-0.247
EKI1	0.663	0.724	0.203	-0.198	0.046	0.290	0.387	0.132
EKI2	-0.926	1.264	0.048	0.392	-0.137	-0.214	-1.090	0.371
EKI3	0.673	0.810	-0.073	-0.051	-0.231	-0.159	0.058	0.229
EKI4	0.042	0.950	-0.145	0.136	-0.239	-0.307	-0.637	0.455
EKI5	0.989	0.635	-0.032	-0.212	-0.168	-0.025	0.522	-0.061
EKI6	-0.839	1.162	-0.006	0.259	-0.046	-0.149	-0.739	0.088
EKI7	-0.594	0.965	-0.060	0.023	0.252	0.082	0.137	-0.316
EKI8	0.016	0.874	-0.080	-0.150	0.070	0.103	0.410	-0.255
EKI9	0.196	0.797	-0.109	-0.247	0.262	0.030	0.735	-0.461
EKI10	-0.186	0.885	0.277	0.027	0.212	0.396	0.284	-0.203
MP1	-0.609	0.045	0.504	0.260	-0.233	-0.210	-0.609	0.333
MP2	0.638	-0.161	1.344	-0.281	0.095	1.027	1.074	-0.331
MP3	-0.064	0.079	1.341	0.079	-0.000	0.900	0.191	0.133
MP4	0.081	-0.133	0.585	-0.374	0.294	0.196	1.051	-0.539
MP5	0.027	-0.095	0.577	-0.295	0.247	0.069	0.715	-0.293
MP6	-0.040	-0.050	0.527	-0.250	0.183	0.011	0.582	-0.189
MP7	0.537	-0.032	0.891	0.130	-0.155	-0.812	-0.696	0.200

MP8	-0.032	0.070	0.916	0.380	-0.085	-0.777	-1.153	0.392
MP9	-0.518	0.344	1.012	0.526	-0.467	-0.570	-1.669	0.469
LOC1	-0.109	-0.350	-0.259	0.703	0.283	-0.031	0.714	-0.714
LOC2	0.324	-0.393	-0.115	0.394	0.678	0.058	1.171	-0.697
LOC3	-0.031	-0.413	0.253	1.545	-0.079	0.174	-0.171	0.481
LOC4	-0.154	0.338	0.052	0.140	0.058	0.017	-0.531	-0.247
LOC6	-0.076	-0.029	0.275	1.400	-0.457	0.114	-0.776	0.706
LOC7	-0.886	1.268	0.100	0.357	-0.110	-0.186	-1.022	0.319
LOC8	0.704	0.815	-0.023	-0.082	-0.205	-0.132	0.119	0.180
LOC9	-0.194	-0.274	-0.213	1.240	0.119	-0.197	-0.064	0.391
LOC10	0.116	-0.449	-0.073	1.276	-0.195	0.005	-0.053	0.138
LOC11	0.348	-0.464	-0.014	0.935	-0.093	0.146	0.668	-0.473
SE1	-0.077	-0.087	-0.373	-0.214	1.153	-0.267	-0.395	0.491
SE2	0.964	-0.536	-0.051	-0.298	1.211	0.274	1.302	-0.312
SE3	-0.032	-0.301	0.194	0.432	1.033	0.349	0.567	-0.020
SE4	-0.431	0.201	-0.060	0.009	0.864	-0.255	-1.161	0.808
SE5	0.002	-0.022	-0.175	0.225	0.712	-0.230	-1.065	1.064
SE6	0.137	-0.001	0.045	-0.229	1.067	0.054	-0.237	0.421
SE7	-0.218	0.160	0.033	0.118	0.759	-0.040	-0.357	0.213
SE8	-0.119	0.135	0.328	0.259	0.775	0.146	0.427	-0.340
SE9	-0.070	0.195	0.058	-0.142	0.548	0.019	0.307	-0.814
SE10	-0.204	0.144	0.043	0.080	0.453	-0.034	-0.016	-0.525
SE11	0.024	0.113	-0.012	-0.213	0.711	-0.003	0.630	-0.959
EKIMP	0.000	0.000	0.000	-0.000	0.000	1.000	0.000	-0.000
EKILOC	0.000	-0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000	0.000

EKISE 0.000 -0.000 0.000 0.000 0.000 -0.000 0.000 1.000

Note: Loadings and cross-loadings are oblique-rotated.

Normalized pattern loadings and cross-loadings

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP1	0.250	0.139	-0.150	-0.121	0.407	-0.035	0.281	-0.797
KP2	0.603	-0.075	0.004	-0.212	0.155	0.082	0.602	-0.439
KP3	0.918	0.000	-0.002	-0.017	-0.227	0.036	-0.186	0.264
KP4	-0.280	0.110	0.082	0.757	0.005	-0.010	-0.575	0.007
KP5	0.515	0.118	-0.090	0.160	-0.188	-0.141	-0.678	0.415
KP6	0.931	-0.140	0.055	0.010	-0.086	0.055	0.028	0.314
KP7	0.214	0.222	-0.183	0.009	0.379	-0.325	-0.733	0.293
KP8	0.896	-0.016	-0.048	0.039	-0.219	-0.107	-0.169	0.325
KP9	0.853	-0.148	0.076	-0.174	0.008	0.091	0.446	-0.082
KP10	-0.216	0.474	0.073	0.196	0.082	0.024	-0.746	-0.346
EKI1	0.582	0.636	0.178	-0.174	0.040	0.255	0.340	0.116
EKI2	-0.463	0.632	0.024	0.196	-0.069	-0.107	-0.545	0.186
EKI3	0.601	0.724	-0.065	-0.046	-0.207	-0.142	0.051	0.205
EKI4	0.032	0.727	-0.111	0.104	-0.183	-0.235	-0.488	0.348
EKI5	0.751	0.483	-0.024	-0.161	-0.128	-0.019	0.396	-0.046
EKI6	-0.511	0.707	-0.004	0.157	-0.028	-0.091	-0.450	0.054
EKI7	-0.489	0.794	-0.049	0.019	0.207	0.067	0.113	-0.260
EKI8	0.016	0.856	-0.079	-0.147	0.069	0.101	0.402	-0.250
EKI9	0.157	0.636	-0.087	-0.197	0.209	0.024	0.587	-0.368
EKI10	-0.169	0.801	0.251	0.024	0.192	0.359	0.258	-0.184

MP1	-0.539	0.040	0.446	0.231	-0.206	-0.186	-0.539	0.295
MP2	0.296	-0.074	0.624	-0.130	0.044	0.476	0.498	-0.154
MP3	-0.039	0.049	0.819	0.048	-0.000	0.550	0.116	0.081
MP4	0.057	-0.093	0.411	-0.263	0.207	0.138	0.738	-0.379
MP5	0.026	-0.091	0.552	-0.283	0.236	0.066	0.684	-0.280
MP6	-0.047	-0.058	0.608	-0.288	0.211	0.012	0.671	-0.217
MP7	0.353	-0.021	0.587	0.086	-0.102	-0.534	-0.458	0.132
MP8	-0.018	0.040	0.522	0.216	-0.048	-0.443	-0.657	0.223
MP9	-0.226	0.150	0.442	0.230	-0.204	-0.249	-0.729	0.205
LOC1	-0.082	-0.261	-0.193	0.524	0.211	-0.023	0.533	-0.533
LOC2	0.196	-0.237	-0.069	0.238	0.409	0.035	0.706	-0.420
LOC3	-0.018	-0.242	0.148	0.904	-0.046	0.102	-0.100	0.281
LOC4	-0.216	0.474	0.073	0.196	0.082	0.024	-0.746	-0.346
LOC6	-0.042	-0.016	0.150	0.763	-0.249	0.062	-0.423	0.385
LOC7	-0.459	0.657	0.052	0.185	-0.057	-0.097	-0.530	0.165
LOC8	0.624	0.722	-0.020	-0.073	-0.181	-0.117	0.105	0.160
LOC9	-0.141	-0.198	-0.155	0.898	0.086	-0.143	-0.047	0.283
LOC10		0.084	-0.325	-0.053	0.924	-0.141	0.004	-0.038 0.100
LOC11		0.252	-0.335	-0.010	0.677	-0.067	0.106	0.483 -0.342
SE1	-0.054	-0.062	-0.264	-0.151	0.816	-0.189	-0.279	0.347
SE2	0.447	-0.249	-0.024	-0.138	0.562	0.127	0.604	-0.145
SE3	-0.024	-0.223	0.143	0.320	0.764	0.258	0.420	-0.015
SE4	-0.247	0.115	-0.034	0.005	0.495	-0.146	-0.666	0.463
SE5	0.001	-0.013	-0.103	0.132	0.418	-0.135	-0.625	0.624
SE6	0.114	-0.000	0.037	-0.190	0.887	0.045	-0.197	0.350

SE7	-0.238	0.175	0.036	0.129	0.829	-0.044	-0.390	0.232
SE8	-0.112	0.127	0.309	0.244	0.730	0.137	0.402	-0.320
SE9	-0.066	0.184	0.055	-0.134	0.517	0.018	0.290	-0.768
SE10	-0.274	0.194	0.058	0.108	0.609	-0.045	-0.021	-0.706
SE11	0.017	0.083	-0.009	-0.155	0.518	-0.002	0.459	-0.699
EKIMP	0.000	0.000	0.000	-0.000	0.000	1.000	0.000	-0.000
EKILOC	0.000	-0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000	0.000
EKISE	0.000	-0.000	0.000	0.000	0.000	-0.000	0.000	1.000

Note: Loadings and cross-loadings shown are after oblique rotation and Kaiser normalization.

Structure loadings and cross-loadings

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP1	0.908	0.714	-0.772	0.861	0.869	0.720	-0.837	-0.863
KP2	0.923	0.713	-0.735	0.812	0.808	0.654	-0.764	-0.796
KP3	0.898	0.668	-0.711	0.754	0.721	0.663	-0.733	-0.717
KP4	0.839	0.633	-0.666	0.864	0.804	0.631	-0.776	-0.795
KP5	0.888	0.675	-0.727	0.800	0.765	0.672	-0.775	-0.763
KP6	0.868	0.610	-0.639	0.729	0.707	0.602	-0.693	-0.633
KP7	0.792	0.600	-0.636	0.721	0.739	0.572	-0.688	-0.683
KP8	0.896	0.693	-0.713	0.773	0.701	0.607	-0.693	-0.668
KP9	0.805	0.553	-0.548	0.614	0.607	0.502	-0.582	-0.563
KP10	0.919	0.713	-0.751	0.880	0.865	0.744	-0.884	-0.899
EKI1	0.670	0.855	-0.622	0.654	0.563	0.439	-0.377	-0.432

EKI2	0.688	0.928	-0.674	0.777	0.640	0.499	-0.470	-0.545
EKI3	0.726	0.938	-0.694	0.720	0.564	0.439	-0.378	-0.448
EKI4	0.711	0.924	-0.708	0.732	0.597	0.477	-0.417	-0.487
EKI5	0.731	0.909	-0.684	0.694	0.565	0.455	-0.405	-0.469
EKI6	0.691	0.922	-0.688	0.761	0.644	0.511	-0.471	-0.546
EKI7	0.642	0.900	-0.676	0.717	0.618	0.480	-0.420	-0.509
EKI8	0.608	0.876	-0.644	0.643	0.529	0.414	-0.358	-0.437
EKI9	0.679	0.937	-0.694	0.708	0.599	0.443	-0.388	-0.476
EKI10	0.692	0.887	-0.656	0.737	0.656	0.523	-0.480	-0.540
MP1	-0.853	-0.750	0.899	-0.789	-0.774	-0.738	0.722	0.725
MP2	-0.604	-0.612	0.815	-0.636	-0.556	-0.474	0.488	0.525
MP3	-0.610	-0.591	0.804	-0.591	-0.529	-0.454	0.463	0.511
MP4	-0.853	-0.693	0.894	-0.818	-0.760	-0.722	0.766	0.762
MP5	-0.857	-0.709	0.909	-0.821	-0.763	-0.737	0.771	0.765
MP6	-0.884	-0.710	0.917	-0.839	-0.796	-0.763	0.802	0.799
MP7	-0.390	-0.501	0.782	-0.410	-0.376	-0.622	0.305	0.303
MP8	-0.362	-0.476	0.731	-0.345	-0.299	-0.535	0.240	0.248
MP9	-0.385	-0.477	0.729	-0.369	-0.354	-0.476	0.216	0.211
LOC1	0.683	0.548	-0.623	0.795	0.700	0.504	-0.604	-0.658
LOC2	0.697	0.558	-0.594	0.786	0.743	0.524	-0.593	-0.624
LOC3	0.634	0.450	-0.479	0.771	0.661	0.495	-0.558	-0.566
LOC4	0.919	0.713	-0.751	0.880	0.865	0.744	-0.884	-0.899
LOC6	0.681	0.548	-0.516	0.796	0.636	0.517	-0.603	-0.614
LOC7	0.688	0.924	-0.659	0.776	0.643	0.501	-0.473	-0.547
LOC8	0.725	0.933	-0.679	0.719	0.566	0.440	-0.381	-0.451

LOC9	0.569	0.510	-0.520	0.715	0.601	0.404	-0.440	-0.462
LOC10		0.735	0.528	-0.618	0.839	0.712	0.539	-0.642 -0.674
LOC11		0.692	0.516	-0.579	0.788	0.661	0.512	-0.603 -0.650
SE1	0.700	0.508	-0.617	0.675	0.843	0.541	-0.649	-0.603
SE2	0.738	0.515	-0.594	0.703	0.834	0.573	-0.645	-0.603
SE3	0.664	0.485	-0.530	0.727	0.833	0.561	-0.610	-0.601
SE4	0.656	0.459	-0.520	0.634	0.796	0.540	-0.636	-0.573
SE5	0.777	0.558	-0.653	0.763	0.886	0.608	-0.727	-0.656
SE6	0.708	0.510	-0.565	0.668	0.846	0.583	-0.673	-0.615
SE7	0.739	0.587	-0.609	0.747	0.851	0.598	-0.695	-0.675
SE8	0.654	0.569	-0.500	0.710	0.781	0.491	-0.579	-0.599
SE9	0.814	0.647	-0.671	0.800	0.874	0.649	-0.779	-0.798
SE10	0.769	0.587	-0.624	0.771	0.828	0.621	-0.740	-0.745
SE11	0.814	0.661	-0.681	0.808	0.884	0.635	-0.764	-0.791
EKIMP		0.730	0.515	-0.743	0.662	0.692	1.000	-0.774 -0.701
EKILOC		-0.851	-0.459	0.656	-0.742	-0.811	-0.774	1.000 0.936
EKISE	-0.846	-0.539	0.666	-0.787	-0.785	-0.701	0.936	1.000

Note: Loadings and cross-loadings are unrotated.

Normalized structure loadings and cross-loadings

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP1	0.391	0.308	-0.333	0.371	0.374	0.310	-0.361	-0.372
KP2	0.419	0.324	-0.333	0.368	0.367	0.297	-0.347	-0.361
KP3	0.431	0.321	-0.341	0.362	0.346	0.318	-0.352	-0.344

KP4	0.392	0.296	-0.311	0.404	0.376	0.295	-0.363	-0.372
KP5	0.413	0.314	-0.338	0.372	0.356	0.312	-0.360	-0.354
KP6	0.445	0.313	-0.327	0.374	0.362	0.309	-0.355	-0.324
KP7	0.410	0.311	-0.329	0.374	0.383	0.297	-0.356	-0.354
KP8	0.439	0.339	-0.349	0.378	0.343	0.297	-0.339	-0.327
KP9	0.472	0.325	-0.321	0.360	0.356	0.295	-0.341	-0.330
KP10	0.389	0.302	-0.318	0.373	0.366	0.315	-0.374	-0.380
EKI1	0.398	0.508	-0.369	0.388	0.335	0.261	-0.224	-0.256
EKI2	0.364	0.491	-0.357	0.411	0.339	0.264	-0.249	-0.288
EKI3	0.402	0.520	-0.384	0.399	0.312	0.243	-0.209	-0.248
EKI4	0.386	0.502	-0.384	0.397	0.324	0.259	-0.227	-0.264
EKI5	0.408	0.506	-0.381	0.387	0.315	0.253	-0.226	-0.262
EKI6	0.365	0.488	-0.364	0.402	0.340	0.270	-0.249	-0.289
EKI7	0.356	0.500	-0.375	0.398	0.343	0.267	-0.234	-0.283
EKI8	0.368	0.530	-0.389	0.389	0.320	0.250	-0.216	-0.264
EKI9	0.376	0.519	-0.385	0.393	0.332	0.246	-0.215	-0.264
EKI10	0.372	0.476	-0.352	0.396	0.353	0.281	-0.258	-0.290
MP1	-0.385	-0.338	0.406	-0.356	-0.349	-0.333	0.326	0.327
MP2	-0.358	-0.362	0.482	-0.376	-0.329	-0.281	0.289	0.311
MP3	-0.373	-0.361	0.491	-0.361	-0.323	-0.277	0.283	0.312
MP4	-0.384	-0.312	0.402	-0.368	-0.342	-0.325	0.345	0.343
MP5	-0.382	-0.316	0.405	-0.366	-0.340	-0.328	0.343	0.341
MP6	-0.383	-0.308	0.397	-0.363	-0.345	-0.330	0.347	0.346
MP7	-0.283	-0.364	0.568	-0.298	-0.273	-0.452	0.221	0.220
MP8	-0.295	-0.388	0.596	-0.281	-0.244	-0.436	0.196	0.202

MP9	-0.316	-0.391	0.598	-0.303	-0.291	-0.390	0.177	0.173
LOC1	0.374	0.300	-0.342	0.436	0.384	0.276	-0.331	-0.361
LOC2	0.381	0.305	-0.325	0.430	0.407	0.287	-0.324	-0.342
LOC3	0.383	0.272	-0.289	0.465	0.399	0.299	-0.337	-0.342
LOC4	0.389	0.302	-0.318	0.373	0.366	0.315	-0.374	-0.380
LOC6	0.388	0.312	-0.294	0.454	0.363	0.295	-0.344	-0.350
LOC7	0.365	0.490	-0.350	0.412	0.341	0.266	-0.251	-0.290
LOC8	0.403	0.519	-0.377	0.400	0.315	0.245	-0.212	-0.250
LOC9	0.375	0.336	-0.343	0.472	0.396	0.267	-0.290	-0.305
LOC10	0.389	0.279	-0.327	0.444	0.377	0.286	-0.340	-0.357
LOC11	0.388	0.289	-0.324	0.442	0.370	0.287	-0.338	-0.364
SE1	0.381	0.277	-0.336	0.368	0.459	0.294	-0.353	-0.329
SE2	0.397	0.277	-0.319	0.378	0.449	0.308	-0.347	-0.324
SE3	0.370	0.270	-0.295	0.405	0.464	0.312	-0.339	-0.335
SE4	0.381	0.266	-0.302	0.368	0.462	0.313	-0.369	-0.333
SE5	0.386	0.278	-0.325	0.380	0.441	0.303	-0.362	-0.327
SE6	0.383	0.276	-0.306	0.362	0.458	0.316	-0.364	-0.333
SE7	0.377	0.300	-0.311	0.381	0.434	0.305	-0.355	-0.345
SE8	0.375	0.326	-0.287	0.406	0.447	0.281	-0.332	-0.343
SE9	0.380	0.302	-0.313	0.373	0.407	0.302	-0.363	-0.372
SE10	0.380	0.290	-0.308	0.381	0.409	0.307	-0.366	-0.368
SE11	0.379	0.308	-0.317	0.376	0.412	0.296	-0.356	-0.368
EKIMP	0.350	0.247	-0.356	0.317	0.331	0.479	-0.371	-0.336
EKILOC	-0.379	-0.204	0.292	-0.330	-0.361	-0.345	0.445	0.416
EKISE	-0.376	-0.240	0.296	-0.350	-0.349	-0.312	0.416	0.445

Note: Loadings and cross-loadings shown are unrotated and after Kaiser normalization.

Indicator weights

	KP Type (a	EKI SE	MP SE	LOC P value	SE VIF	EKIMP WLS	ES	EKILOC	EKISE
KP1	0.119 0.045	0.000 8.430	0.000 1	0.000 0.108	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
KP2	0.121 0.042	0.000 9.209	0.000 1	0.000 0.111	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
KP3	0.117 0.047	0.000 5.906	0.000 1	0.000 0.105	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
KP4	0.110 0.059	0.000 5.301	0.000 1	0.000 0.092	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
KP5	0.116 0.049	0.000 5.646	0.000 1	0.000 0.103	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
KP6	0.113 0.053	0.000 5.093	0.000 1	0.000 0.099	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
KP7	0.103 0.070	0.000 2.644	0.000 1	0.000 0.082	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
KP8	0.117 0.047	0.000 4.967	0.000 1	0.000 0.105	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
KP9	0.105 0.067	0.000 3.682	0.000 1	0.000 0.085	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
KP10	0.120 0.043	0.000 11.156	0.000 1	0.000 0.110	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070
EKI1	0.000 0.069	0.104 4.255	0.000 1	0.000 0.089	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect0.070

EKI2	0.000	0.113	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.054	9.596	1	0.105							
EKI3	0.000	0.114	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.052	17.096	1	0.107							
EKI4	0.000	0.112	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.055	12.993	1	0.104							
EKI5	0.000	0.110	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.058	7.408	1	0.100							
EKI6	0.000	0.112	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.055	11.198	1	0.103							
EKI7	0.000	0.109	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.060	5.448	1	0.098							
EKI8	0.000	0.106	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.065	4.297	1	0.093							
EKI9	0.000	0.114	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.052	8.241	1	0.106							
EKI10	0.000	0.108	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.062	4.825	1	0.095							
MP1	0.000	0.000	0.143	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.069
	0.020	5.161	1	0.129							
MP2	0.000	0.000	0.130	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.069
	0.031	10.203	1	0.106							
MP3	0.000	0.000	0.128	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.069
	0.033	10.075	1	0.103							
MP4	0.000	0.000	0.143	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.069
	0.020	9.294	1	0.128							
MP5	0.000	0.000	0.145	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.069
	0.019	28.150	1	0.132							
MP6	0.000	0.000	0.146	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.069
	0.018	37.757	1	0.134							

MP7	0.000 0.037	0.000 3.711	0.125 1	0.000 0.098	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
MP8	0.000 0.047	0.000 3.654	0.117 1	0.000 0.085	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
MP9	0.000 0.048	0.000 2.564	0.116 1	0.000 0.085	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
LOC1	0.000 0.033	0.000 2.607	0.000 1	0.128 0.102	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
LOC2	0.000 0.035	0.000 2.472	0.000 1	0.127 0.099	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
LOC3	0.000 0.038	0.000 2.572	0.000 1	0.124 0.096	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
LOC4	0.000 0.021	0.000 3.842	0.000 1	0.142 0.125	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.069
LOC6	0.000 0.033	0.000 2.323	0.000 1	0.128 0.102	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
LOC7	0.000 0.037	0.000 4.798	0.000 1	0.125 0.097	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
LOC8	0.000 0.049	0.000 3.892	0.000 1	0.116 0.083	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
LOC9	0.000 0.050	0.000 1.975	0.000 1	0.115 0.082	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
LOC10	0.069	0.000 0.026	0.000 3.702	0.000 1	0.135 0.113	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	
LOC11	0.070 0.070	0.000 0.035	0.000 2.598	0.000 1	0.127 0.100	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	
SE1	0.000 0.062	0.000 4.001	0.000 1	0.000 0.091	0.108	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
SE2	0.000 0.063	0.000 3.816	0.000 1	0.000 0.089	0.107	0.000	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070

SE3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.107	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.064	3.366	1	0.089						
SE4	0.000	0.000	0.000	0.000	0.102	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.073	2.999	1	0.081						
SE5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.114	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.052	4.877	1	0.101						
SE6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.109	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.061	4.067	1	0.092						
SE7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.109	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.060	3.711	1	0.093						
SE8	0.000	0.000	0.000	0.000	0.100	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.077	3.139	1	0.078						
SE9	0.000	0.000	0.000	0.000	0.112	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.055	12.335	1	0.098						
SE10	0.000	0.000	0.000	0.000	0.106	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.065	4.271	1	0.088						
SE11	0.000	0.000	0.000	0.000	0.113	0.000	0.000	0.000	Reflect	0.070
	0.053	10.785	1	0.100						
EKIMP	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000	0.000	0.000	Reflect
	0.059	<0.001	0.000	1	1.000					
EKILOC	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000	0.000	Reflect
	0.059	<0.001	0.000	1	1.000					
EKISE	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	1.000	0.059	Reflect
	<0.001	0.000	1	1.000						

Notes: P values < 0.05 and VIFs < 2.5 are desirable for formative indicators; VIF = indicator variance inflation factor;

WLS = indicator weight-loading sign (-1 = Simpson's paradox in l.v.); ES = indicator effect size.

Latent variable coefficients

R-squared coefficients

KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
0.501							

Adjusted R-squared coefficients

KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
0.482							

Composite reliability coefficients

KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
0.970	0.979	0.953	0.942	0.964	1.000	1.000	1.000

Cronbach's alpha coefficients

KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
0.966	0.976	0.944	0.932	0.959	1.000	1.000	1.000

Average variances extracted

KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
0.765	0.824	0.696	0.621	0.709	1.000	1.000	1.000

Full collinearity VIFs

KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
11.382	4.477	3.923	7.904	5.702	3.526	17.161	10.696

Q-squared coefficients

KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
0.905							

Minimum and maximum values

KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
-4.032	-1.635	-0.678	-3.651	-3.985	-2.145	-1.219	-1.555
0.569	1.396	2.034	0.994	0.742	2.968	4.265	4.677

Medians (top) and modes (bottom)

KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
0.569	-0.120	-0.678	0.408	0.531	0.490	-0.572	-0.460
0.569	-0.120	-0.678	0.653	0.742	0.680	1.601	-0.593

Skewness (top) and exc. kurtosis (bottom) coefficients

KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
-1.867	-0.122	1.246	-1.378	-1.557	-1.100	1.722	2.060
2.932	-0.811	-0.076	1.377	2.302	0.829	3.372	5.664

Tests of unimodality: Rohatgi-Szkely (top) and Klaassen-Mokveld-van Es (bottom)

KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
Yes	Yes	No	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Yes	Yes	No	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes

Tests of normality: JarqueBera (top) and robust JarqueBera (bottom)

KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
No	Yes	No	No	No	No	No	No
No	Yes	No	No	No	No	No	No

Correlations among latent variables and errors

Correlations among l.vs. with sq. rts. of AVEs

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP	0.875	0.753	-0.791	0.895	0.869	0.730	-0.851	-0.846
EKI	0.753	0.908	-0.743	0.787	0.658	0.515	-0.459	-0.539
MP	-0.791	-0.743	0.834	-0.765	-0.710	-0.743	0.656	0.666

LOC	0.895	0.787	-0.765	0.788	0.865	0.662	-0.742	-0.787
SE	0.869	0.658	-0.710	0.865	0.842	0.692	-0.811	-0.785
EKIMP	0.730	0.515	-0.743	0.662	0.692	1.000	-0.774	-0.701
EKILOC	-0.851	-0.459	0.656	-0.742	-0.811	-0.774	1.000	0.936
EKISE	-0.846	-0.539	0.666	-0.787	-0.785	-0.701	0.936	1.000

Note: Square roots of average variances extracted (AVEs) shown on diagonal.

P values for correlations

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP	1.000	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
EKI	<0.001	1.000	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
MP	<0.001	<0.001	1.000	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
LOC	<0.001	<0.001	<0.001	1.000	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001
SE	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	1.000	<0.001	<0.001	<0.001
EKIMP	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	1.000	<0.001	<0.001
EKILOC	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	1.000	<0.001
EKISE	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	1.000

Correlations among l.v. error terms with VIFs

There is nothing to show here, likely due to at least one of the following reasons:

- There is only one endogenous latent variable in the model.
- No links among latent variables have been defined.

Block variance inflation factors

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		31.026	5.815	19.228	29.864	8.739	25.888	37.965

Note: These VIFs are for the latent variables on each column (predictors), with reference to the latent variables on each row (criteria).

Indirect and total effects

Total effects

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		0.912	-0.042	0.258	-0.249	0.421	0.189	0.581

Number of paths for total effects

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		1	1	1	1	1	1	1

P values for total effects

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		<0.001	0.277	<0.001	<0.001	<0.001	0.003	<0.001

Standard errors for total effects

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		0.060	0.071	0.068	0.068	0.066	0.069	0.064

Effect sizes for total effects

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		0.847	0.033	0.242	0.229	0.319	0.175	0.536

Causality assessment coefficients

Path-correlation signs

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		1	1	1	-1	1	-1	-1

Notes: path-correlation signs; negative sign (i.e., -1) = Simpson's paradox.

R-squared contributions

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		0.847	0.033	0.242	-0.229	0.319	-0.175	-0.536

Notes: R-squared contributions of predictor lat. vars.; columns = predictor lat. vars.; rows = criteria lat. vars.; negative sign = reduction in R-squared.

Path-correlation ratios

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		0.982	0.053	0.274	0.270	0.556	0.204	0.630

Notes: absolute path-correlation ratios; ratio > 1 indicates statistical suppression; 1 < ratio <= 1.3: weak suppression; 1.3 < ratio <= 1.7: medium; 1.7 < ratio: strong.

Path-correlation differences

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		0.016	0.750	0.681	1.170	0.337	1.116	1.504

Note: absolute path-correlation differences.

P values for path-correlation differences

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		0.409	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001

Note: P values for absolute path-correlation differences.

Warp2 bivariate causal direction ratios

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		0.839	1.102	0.967	0.978	1.071	0.995	1.017

Notes: Warp2 bivariate causal direction ratios; ratio > 1 supports reversed link; 1 < ratio <= 1.3: weak support; 1.3 < ratio <= 1.7: medium; 1.7 < ratio: strong.

Warp2 bivariate causal direction differences

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		0.150	0.080	0.030	0.020	0.054	0.005	0.015

Note: absolute Warp2 bivariate causal direction differences.

P values for Warp2 bivariate causal direction differences

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		0.016	0.126	0.335	0.391	0.224	0.473	0.419

Note: P values for absolute Warp2 bivariate causal direction differences.

Warp3 bivariate causal direction ratios

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		0.844	1.124	0.954	0.946	1.156	0.950	0.959

Notes: Warp3 bivariate causal direction ratios; ratio > 1 supports reversed link; 1 < ratio <= 1.3: weak support; 1.3 < ratio <= 1.7: medium; 1.7 < ratio: strong.

Warp3 bivariate causal direction differences

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		0.145	0.098	0.043	0.050	0.118	0.046	0.037

Note: absolute Warp3 bivariate causal direction differences.

P values for Warp3 bivariate causal direction differences

	KP	EKI	MP	LOC	SE	EKIMP	EKILOC	EKISE
KP		0.019	0.081	0.271	0.241	0.046	0.257	0.299

Note: P values for absolute Warp3 bivariate causal direction differences.

General project information

Version of WarpPLS used: 7.0

License holder: Trial license (3 months)

Type of license: Trial license (3 months)

License start date: 18-Dec-2023

License end date: 17-Mar-2024

Project path (directory): C:\Users\user\Downloads\Insanul\

Project file: Data Insanul Aisyah.xlsx

Last changed: 19-Dec-2023 18:35:46

Last saved: Never (needs to be saved)

Raw data path (directory): C:\Users\user\Downloads\Insanul\

Raw data file: Data 7.txt

Model fit and quality indices

Average path coefficient (APC)=0.331, $P < 0.001$

Average R-squared (ARS)=0.902, $P < 0.001$

Average adjusted R-squared (AARS)=0.901, $P < 0.001$

Average block VIF (AVIF)=8.754, acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3

Average full collinearity VIF (AFVIF)=5.085, acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3

Tenenhaus GoF (GoF)=0.808, small ≥ 0.1 , medium ≥ 0.25 , large ≥ 0.36

Sympson's paradox ratio (SPR)=1.000, acceptable if ≥ 0.7 , ideally = 1

R-squared contribution ratio (RSCR)=1.000, acceptable if ≥ 0.9 , ideally = 1

Statistical suppression ratio (SSR)=1.000, acceptable if ≥ 0.7

Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)=1.000, acceptable if ≥ 0.7

General model elements

Outer model analysis algorithm: PLS Regression

Default inner model analysis algorithm: Warp3

Multiple inner model analysis algorithms used? No

Resampling method used in the analysis: Stable3

Number of data resamples used: 100

Moderating effects calculation option: Two Stages

Missing data imputation algorithm: Arithmetic Mean Imputation

Number of cases (rows) in model data: 197

Number of latent variables in model: 5

Number of indicators used in model: 50

Number of iterations to obtain estimates: 5

Range restriction variable type: None

Range restriction variable: None

Range restriction variable min value: 0.000

Range restriction variable max value: 0.000

Only ranked data used in analysis? No

General project information

Version of WarpPLS used: 7.0
License holder: Trial license (3 months)
Type of license: Trial license (3 months)
License start date: 18-Dec-2023
License end date: 17-Mar-2024
Project path (directory): C:\Users\user\Downloads\Insanul\
Project file: Data 5.txt
Last changed: 19-Dec-2023 15:32:00
Last saved: Never (needs to be saved)
Raw data path (directory): C:\Users\user\Downloads\ Insanul\
Raw data file: Data 7.txt

Model fit and quality indices

Average path coefficient (APC)=0.217, $P < 0.001$
Average R-squared (ARS)=0.489, $P < 0.001$
Average adjusted R-squared (AARS)=0.475, $P < 0.001$
Average block VIF (AVIF)=21.675, acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3
Average full collinearity VIF (AFVIF)=8.105, acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3
Tenenhaus GoF (GoF)=0.626, small ≥ 0.1 , medium ≥ 0.25 , large ≥ 0.36
Simpson's paradox ratio (SPR)=0.400, acceptable if ≥ 0.7 , ideally = 1
R-squared contribution ratio (RSCR)=0.742, acceptable if ≥ 0.9 , ideally = 1
Statistical suppression ratio (SSR)=1.000, acceptable if ≥ 0.7
Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)=1.000, acceptable if ≥ 0.7

General model elements

Outer model analysis algorithm: PLS Regression
Default inner model analysis algorithm: Warp3
Multiple inner model analysis algorithms used? No
Resampling method used in the analysis: Stable3
Number of data resamples used: 100
Moderating effects calculation option: Two Stages
Missing data imputation algorithm: Arithmetic Mean Imputation
Number of cases (rows) in model data: 197

Number of latent variables in model: 5
Number of indicators used in model: 50
Number of iterations to obtain estimates: 5
Range restriction variable type: None
Range restriction variable: None
Range restriction variable min value: 0.000
Range restriction variable max value: 0.000
Only ranked data used in analysis? No

General project information

Version of WarpPLS used: 7.0
License holder: Trial license (3 months)
Type of license: Trial license (3 months)
License start date: 18-Dec-2023
License end date: 17-Mar-2024
Project path (directory): C:\Users\user\Downloads\ Insanul\
Project file: Data 5.txt
Last changed: 19-Dec-2023 15:33:13
Last saved: Never (needs to be saved)
Raw data path (directory): C:\Users\user\Downloads\ Insanul\
Raw data file: Data 7.txt

Model fit and quality indices

Average path coefficient (APC)=0.429, $P < 0.001$
Average R-squared (ARS)=0.931, $P < 0.001$
Average adjusted R-squared (AARS)=0.930, $P < 0.001$
Average block VIF (AVIF)=17.888, acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3
Average full collinearity VIF (AFVIF)=5.236, acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3
Tenenhaus GoF (GoF)=0.864, small ≥ 0.1 , medium ≥ 0.25 , large ≥ 0.36
Simpson's paradox ratio (SPR)=0.600, acceptable if ≥ 0.7 , ideally = 1
R-squared contribution ratio (RSCR)=0.745, acceptable if ≥ 0.9 , ideally = 1
Statistical suppression ratio (SSR)=1.000, acceptable if ≥ 0.7
Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)=1.000, acceptable if ≥ 0.7

General model elements

Outer model analysis algorithm: PLS Regression
Default inner model analysis algorithm: Warp3
Multiple inner model analysis algorithms used? No
Resampling method used in the analysis: Stable3
Number of data resamples used: 100
Moderating effects calculation option: Two Stages
Missing data imputation algorithm: Arithmetic Mean Imputation
Number of cases (rows) in model data: 197
Number of latent variables in model: 5
Number of indicators used in model: 50
Number of iterations to obtain estimates: 5
Range restriction variable type: None
Range restriction variable: None
Range restriction variable min value: 0.000
Range restriction variable max value: 0.000
Only ranked data used in analysis? No

General project information

Version of WarpPLS used: 7.0
License holder: Trial license (3 months)
Type of license: Trial license (3 months)
License start date: 18-Dec-2023
License end date: 17-Mar-2024
Project path (directory): C:\Users\user\Downloads\Insanul\
Project file: Data 5.txt
Last changed: 19-Dec-2023 15:34:27
Last saved: Never (needs to be saved)
Raw data path (directory): C:\Users\user\Downloads\skripsi mahasiswa\Insanul\
Raw data file: Data 7.txt

Model fit and quality indices

Average path coefficient (APC)=0.313, $P < 0.001$
Average R-squared (ARS)=1.402, $P < 0.001$
Average adjusted R-squared (AARS)=1.412, $P < 0.001$
Average block VIF (AVIF)=14.895, acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3
Average full collinearity VIF (AFVIF)=6.080, acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3
Tenenhaus GoF (GoF)=1.060, small ≥ 0.1 , medium ≥ 0.25 , large ≥ 0.36

Sympson's paradox ratio (SPR)=0.800, acceptable if ≥ 0.7 , ideally = 1
R-squared contribution ratio (RSCR)=0.999, acceptable if ≥ 0.9 , ideally = 1
Statistical suppression ratio (SSR)=1.000, acceptable if ≥ 0.7
Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)=1.000, acceptable if ≥ 0.7

General model elements

Outer model analysis algorithm: PLS Regression
Default inner model analysis algorithm: Warp3
Multiple inner model analysis algorithms used? No
Resampling method used in the analysis: Stable3
Number of data resamples used: 100
Moderating effects calculation option: Two Stages
Missing data imputation algorithm: Arithmetic Mean Imputation
Number of cases (rows) in model data: 197
Number of latent variables in model: 5
Number of indicators used in model: 50
Number of iterations to obtain estimates: 5
Range restriction variable type: None
Range restriction variable: None
Range restriction variable min value: 0.000
Range restriction variable max value: 0.000
Only ranked data used in analysis? No

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

DOKUMENTASI PENELITIAN

Dokumentasi Kementerian Agama Padangsidimpuan



Dokumentasi KUA Batunadua



Dokumentasi KUA Padangsidempuan Tenggara



Dokumentasi KUA Padangsidempuan Selatan



Dokumentasi KUA Padangsidimpuan Utara



Dokumentasi KUA Hutaimbaru



Dokumentasi KUA Angkola Julu



Dokumentasi MIN 1 Padangsidimpuan



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN

Dokumentasi MIN 2 Padangsidimpuan





Dokumentasi MIN 3 Padangsidimpuan



Dokumentasi MIN 4 Padangsidimpuan



Dokumentasi MIN 5 Padangsidimpuan



Dokumentasi SLTP (SMP 4) Padangsidimpuan



Dokumentasi MAN 1 Padangsidimpuan





Dokumentasi MAN 2 Padangsidempuan



Dokumentasi MTSN 1 Padangsidempuan



Dokumentasi MTSN 2 Padangsidempuan



Dokumentasi MTSN 3 Padangsidempuan

