

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)

Insanul Aisyah¹, Darwis Harahap², Budi Gautama³

Pascasarjana Ekonomi Syariah UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary
Padangsidempuan^{1,2,3},

Email: insanul@iunsyahada.ac.id¹, darwisharahap@uinsyahada.ac.id²,
budigautama@uinsyahada.ac.id³

ABSTRAK- Masalah kinerja pegawai di Kementerian Agama Padangsidempuan memiliki dampak signifikan terhadap kepercayaan masyarakat terhadap lembaga tersebut. Beberapa faktor penyebabnya antara lain kurangnya kompetensi, rendahnya motivasi, serta kurangnya pengawasan yang efektif. Selain itu, pegawai juga cenderung kurang berinisiatif dalam memperbaiki proses kerja atau sistem yang ada, sehingga hasil kinerja dari program-program yang dijalankan jauh dari harapan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana etika kerja Islam dapat memoderasi pengaruh motivasi, *locus of control*, dan *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan. Metode analisis data yang digunakan adalah SEM-PLS dengan aplikasi WarpPLS 7.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun motivasi pegawai tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka. Selain itu, etika kerja Islam terbukti efektif dalam memoderasi pengaruh motivasi, *locus of control*, dan *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidempuan.

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

ABSTRACT- The problem of employee performance at the Ministry of Religious Affairs Padangsidempuan has a significant impact on public trust in the institution. Some of the contributing factors include lack of competence, low motivation, and lack of effective supervision. In addition, employees also tend to be less proactive in improving existing work processes or systems, so that the performance results of the programs being run are far from expectations. The purpose of this study was to analyze the extent to which Islamic work ethics can moderate the influence of motivation, *locus of control*, and *self-efficacy* on employee performance at the Ministry of Religious Affairs Padangsidempuan Work Unit. The data analysis

method used was SEM-PLS with the WarpPLS 7.0 application. The results showed that locus of control and self-efficacy had an effect on employee performance, but employee motivation did not show a significant effect on their performance. In addition, Islamic work ethics proved effective in moderating the influence of motivation, locus of control, and self-efficacy on employee performance at the Ministry of Religious Affairs Padangsidempuan Work Unit.

Keywords: *Islamic Work Ethics, Employee Performance, Locus of Control, Employee Motivation, Self Efficacy*

PENDAHULUAN

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 (Setyawan, 2018). Berdasarkan konteks ini, penelitian dan analisis kinerja pegawai menjadi sangat relevan dan penting karena memiliki kaitan langsung dengan kinerja pegawai, khususnya ketika meneliti pada Satuan Kerja Kementerian Agama (Maulana dkk., 2022). Hal ini karena Kementerian Agama memiliki peran yang strategis dalam mengelola urusan keagamaan di suatu negara.

Meneliti Satuan Kerja Kementerian Agama dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kegiatan-kegiatan keagamaan dijalankan, kebijakan yang diterapkan, dan dampak yang dihasilkan. 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 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 (Alfiz dkk, 2019).

Motivasi berperan penting dalam mendorong karyawan agar bekerja lebih produktif demi mencapai tujuan serta hasil kerja yang maksimal. Namun, selain motivasi, faktor seperti *locus of control* dan *self-efficacy* juga turut memengaruhi kinerja individu dalam lingkungan kerja.

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 (Radityastuti et al., 2017). Pegawai yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung menganggap bahwa hasil kinerja mereka tergantung pada faktor-faktor di luar kendali mereka, seperti keberuntungan atas 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 (Pratiwi, 2016). 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 (Suprayogi, 2017).

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. 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. 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 (Kholis, 2004).

KAJIAN TEORI

1. Pengertian 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 (Budi Gautama, 2021). 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 (Edy Sutrisno, 2010). Kinerja yang optimal dapat tercapai jika organisasi mampu memilih karyawan yang memiliki motivasi dan keterampilan yang sesuai dengan tugas mereka, serta menciptakan kondisi yang mendukung agar karyawan dapat bekerja dengan 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 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 (Rukiah Zulaika, 2022).

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.

2. Motivasi Pegawai

Motivasi adalah dorongan atau pemicu yang mendorong setiap pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Ketika karyawan diberikan motivasi, mereka akan lebih terdorong untuk bekerja sesuai standar kerja dan menunjukkan tanggung jawab, yang pada akhirnya membantu tercapainya tujuan perusahaan. Menurut teori motivasi, individu cenderung termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang paling dominan berdasarkan situasi yang mereka hadapi.

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 (Murti Utami, 2021).

3. *Locus of Control*

Konsep *locus of control* dikemukakan pertama kali oleh Rotter berdasarkan pendekatan *social learning theory*. Brownell menulis tentang pendapat Rotter dalam *papers*nya yang mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka (Erdawati, 2015). *Locus of control* dibedakan menjadi dua, yakni *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Secara teori dan yang terjadi di lapangan *locus of control* memungkinkan perilaku karyawan apabila dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik internal *locus of control* nya.

4. *Self Efficacy*

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 diatasi (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 (Saputra et al., 2023). *Self efficacy* merujuk pada kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengarahkan dan memanfaatkan potensi, kemampuan, serta kecenderungan yang dimilikinya untuk dijadikan suatu tindakan tertentu dalam menghadapi atau mengatasi berbagai situasi, baik yang sedang berlangsung maupun yang akan dihadapi di masa depan.

5. Etika Kerja Islami

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 (Farisul Adab, 2015). Etika kerja dalam Islam merupakan kumpulan aktivitas bisnis dalam berbagai bentuk yang tidak dibatasi oleh jumlah kepemilikan harta, baik berupa barang maupun jasa. Namun, Islam memberikan batasan pada cara memperoleh dan memanfaatkan harta tersebut, sesuai dengan ketentuan halal dan haram. Etika kerja menurut Syari'at Islam mencerminkan akhlak dalam menjalankan usaha berdasarkan prinsip-prinsip ajaran Islam, sehingga pelaku bisnis tidak perlu merasa khawatir selama usahanya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai kebenaran dan kebaikan yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah *stratified random sampling*, dengan jumlah responden sebanyak 197 orang dari Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan. Data dikumpulkan melalui angket atau kuesioner yang dibagikan kepada responden, serta melalui wawancara dengan individu yang dianggap memiliki informasi penting untuk melengkapi data penelitian.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pengolahan dan analisis data menggunakan SEM-PLS (*Structural Equation Model-Partial Least Square*) menggunakan aplikasi 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 *outer model* dan *inner model*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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* $> 0,7$. (Imam Ghazali, 2014).

Tabel 1. 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
	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
Locus of Control	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
Self Efficacy	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	$\bar{0.423}$	0.143	$\bar{0.078}$	0.036	0.796	0.061	Valid
	SE5	0.000	$\bar{0.062}$	$\bar{0.191}$	0.245	0.886	0.060	Valid
	SE6	0.136	$\bar{0.029}$	0.044	$\bar{0.184}$	0.846	0.060	Valid
	SE7	$\bar{0.265}$	0.206	0.012	0.049	0.851	0.060	Valid
	SE8	$\bar{0.186}$	0.222	0.316	0.204	0.781	0.061	Valid
	SE9	$\bar{0.038}$	0.168	0.071	$\bar{0.106}$	0.874	0.060	Valid
	SE10	$\bar{0.154}$	0.103	0.054	0.105	0.828	0.061	Valid
	SE11	0.040	0.114	0.003	$\bar{0.195}$	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* (LOC 5) 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)

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.

Tabel 2. 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)

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 3. 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	Baik
	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 3 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 4. 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 5. Hasil Uji *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite reliability</i>	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 5 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 6. Hasil Pengukuran Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	Koefisien Determinasi	Nilai	Kriteria
Kinerja Pegawai	<i>R-square</i>	0,501	Moderat
	<i>Adjust R-square</i>	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. 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 7. Analisis R^2 Masing-Masing Variabel

No	Hipotesis	<i>Path Coefficient</i>	<i>Sum R²</i>	<i>r²</i>	% <i>r²</i>
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 8. 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)

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 9. 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 9 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).

Tabel 10. Hasil Pengukuran *Goodness of Fit* (GoF)

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

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari tabel 10, 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 11. Hasil Analisis Hipotesis

No	Hipotesis	<i>Path Coefficient</i>	<i>P-Values</i>	Kesimpulan
1	MP $\rightarrow$ KP	-0.042	0.277	Hipotesis Ditolak
2	LOC $\rightarrow$ KP	0.258	0.001	Hipotesis Diterima
3	SE $\rightarrow$ KP	-0.249	0.001	Hipotesis Diterima
4	EKI $\rightarrow$ 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)

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan. Sebaliknya, *self-efficacy* menunjukkan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, *locus of control* dan etika kerja Islami terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, etika kerja Islami juga berperan secara efektif sebagai variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh motivasi pegawai, *locus of control*, dan *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai di lingkungan Satuan Kerja Kementerian Agama Padangsidimpuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiz 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>.
- Budi Gautama Siregar, *Analisis Penerapan Good Corporate Governance Dalam Meningkatkan Kinerja Keuangan Perusahaan*, Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI), Volume 5, No 1, Juni 2021.
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010). hlm.171.
- Erdawati, “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..
- Farisul Adab, “Pengaruh etika Kerja Islam Terhadap komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Produktivitas”, Jurnal Ekonomi Syariah Equilibrium, Volume. 3, No. 01, juni 2015, hlm. 50.

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

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

Maulana, dkk. "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>.

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>.

Rukiah dan Zulaika Matondang, 2022, *Islamic Human Capital in Financial Institution*, Bogor: BYPASS.

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.