

## PENGESAHAN SKRIPSI

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MEDAN**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Ekonomi dan Bisnis Program Strata Satu (S1) dari Mahasiswa:

Nama : Denri Noveduan Ritonga

NPM : 20520071

Program Studi: Manajemen

Judul Skripsi : "Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Self Efficacy* Pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara"

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Ekonomi Program Studi Strata Satu (S1)  
Program Studi Manajemen**

Medan,  
Pembimbing Utama,



Prof. Dr. Pasaman Silaban, S.E.,MSBA



Dekan

Dr. H. Limonangan Siallagan, S.E.,M.Si

Pembimbing Pendamping,

Romindo M. Pasaribu, SE.,MSBA

Ketua Program Studi,

Romindo M. Pasaribu, SE.,MSBA

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada suatu badan pemerintahan yang bergerak di sektor layanan publik selalu menuntut keberadaan sumber daya manusia yang handal dalam mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia yang dimaksud adalah tenaga kerja atau pegawai yang bekerja dalam organisasi instansi pemerintah. Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara merupakan sebuah instansi pemerintah yang memiliki peran utama dalam membantu Bupati Tapanuli Utara melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah Kabupaten Tapanuli Utara di bidang sosial. Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara menempatkan sumber daya manusia dalam merealisasikan visi, misi dan tujuan instansi dengan mengelola dan mengoptimalkan kinerja pegawai untuk memberikan dampak positif pada masyarakat yang dilayani.

Kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan (Adamy, 2016:92). Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:127) kinerja merupakan prestasi kerja dalam bentuk kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab pada periode tertentu. Kemudian Pasolong (2022:178) menjelaskan bahwa, kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berikut ini merupakan penilaian kinerja berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi

Birokrasi Republik Indonesia No.6 Tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja pegawai aparatur sipil negara.

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Rata-Rata Pegawai

No	Aspek Penilaian	Ukuran Nilai					Jumlah Pegawai
		SK	K	C	B	SB	
1.	Hasil Kerja	0	0	18	20	20	58
2.	Berorientasi Pelayanan	0	0	16	23	19	58
3.	Akuntabel	0	0	16	20	22	58
4.	Kompeten	0	0	18	20	20	58
5.	Harmonis	0	0	18	14	26	58
6.	Loyal	0	0	16	15	27	58
7.	Adaptif	0	0	18	21	19	58
8.	Kolaboratif	0	0	18	14	26	58

Sumber: Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara, 2024

Dapat dilihat pada tabel 1.1 penilaian kinerja pegawai diukur berdasarkan hasil kerja, orientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif, dengan kriteria penilaian SK=Sangat Kurang, K=Kurang, C=Cukup, B=Baik dan SB=Sangat Baik. Berdasarkan aspek penilaian kinerja sebagian besar pegawai baik, namun masih banyak pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara yang mendapatkan penilaian C=Cukup. Untuk itu strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Sebelum melakukan peningkatan kinerja pegawai, diketahui ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Dalam penelitian Sihombing dkk (2018) menjelaskan, adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja seperti Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan *Self Efficacy*.

Dalam suatu instansi pemerintahan, setiap pegawai memiliki perbedaan Karakteristik Individu antara individu yang satu dengan individu lainnya. Setiap pegawai memiliki Karakteristik Individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu adalah ciri khas atau bentuk-bentuk watak dan karakter yang dimiliki seorang individu (Adamy, 2016:14). Sedangkan menurut Ivancevich dan Michael (2018:87) karakteristik individu adalah pandangan orang terhadap berbagai hal secara berbeda akan perilaku yang berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberi respon yang berbeda juga terhadap suatu perintah dan berbeda berinteraksi dengan atasan, rekan kerja maupun bawahannya. Kemudian Gama dan Astiti (2020:63) menyatakan bahwa, Karakteristik Individu merupakan minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa individu di dalam situasi bekerja. Minat merupakan sikap yang membuat individu senang akan ide-ide tertentu dan minat memiliki kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan instansi. Disaat organisasi memiliki rencana sempurna, pengawasan serta pengawasannya, jika pegawai tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu organisasi tidak akan mencapai hasil yang semestinya dituju. Penulis melakukan survey awal dengan menyebarkan kuesioner pra-survey mengenai Karakteristik Individu yang dapat dilihat pada tabel berikut ini;

Tabel 1.2 Kuesioner Pra-survey Karakteristik Individu Pegawai

<b>Pernyataan</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>Total Pegawai</b>
<b><i>Nilai</i></b>				
Bapak/ibu selalu berusaha mengendalikan emosi dalam menghadapi kendala pekerjaan.	8	1	1	10
Bapak/ibu mampu bekerja dengan teliti.	6	0	4	10
<b><i>Minat</i></b>				
Tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan yang diemban sangat tepat buat Bapak/Ibu	4	3	3	10

<b><i>Sikap</i></b>				
Bapak/ibu dan rekan kerja saling bekerja sama dalam menghadapi masalah tugas dalam pekerjaan.	2	1	7	10
<b><i>Kemampuan</i></b>				
Bapak/ibu menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok.	5	3	2	10

*Sumber: Pra Survey Pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara, 2024*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan respon 10 pegawai mengenai Karakteristik Individu. Dapat dilihat berdasarkan persentase item pernyataan Karakteristik Individu pegawai baik dan positif, tetapi beberapa pegawai yang memiliki Karakteristik Individu yang kurang baik di mana pegawai memilih ragu-ragu dan tidak setuju terhadap pernyataan “mampu bekerja dengan teliti”, “saling bekerja sama dalam menghadapi masalah tugas dalam pekerjaan” dan “menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok”.

Selain karakteristik individu, karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Karakteristik pekerjaan merupakan ciri-ciri unik atas suatu jenis pekerjaan yang ditekuni suatu individu (Indrasari, 2017:64). Sedangkan menurut Hasibuan (2016:47) Karakteristik pekerjaan adalah seberapa besar keputusan yang dibuat oleh pegawai kepada pekerjaannya dan seberapa banyak tugas yang harus terselesaikan. Kemudian Robbins dan Judge, (2015:338) mengatakan bahwa Karakteristik pekerjaan merupakan upaya individu dalam mengidentifikasi karakteristik tugas pada pekerjaannya, yang di mana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda dan berhubungan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja serta kinerja. Untuk melihat jenis pekerjaan pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara dapat dilihat pada tabel berikut ini;

Tabel 1.3 Karakteristik Pekerjaan

<b>Bidang Pekerjaan</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Individu</b>	<b>Karakteristik Pekerjaan</b>
Kepala Dinas	Strata 3	1 orang	Memimpin dan melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi; perumusan, penetapan, dan pelaksanaan serta pengendalian pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan di bidang sosial.
Sekretaris	Strata 2	1 orang	Menyiapkan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan program keuangan, umum dan kepegawaian; hubungan masyarakat serta pengkoordinasian perencanaan dan pelaporan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku
Bendahara	Strata 1	1 orang	Melaksanakan pelayanan administrasi meliputi kegiatan penerimaan, pengeluaran dan pembukuan terkait transaksi keuangan.
Analisis Keuangan Pusat dan Daerah	Strata 1	1 orang	Menganalisis dan penelaahan dalam rangka penyusunan rekomendasi kegiatan pengelolaan dan penyusunan laporan di bidang laporan keuangan pusat dan daerah
Kepala Sub.Bagian Umum dan Kepegawaian	Strata 2	1 orang	Menyusun rencana program/kegiatan SubBag umum; melakukan urusan surat menyurat, kearsipan, kebersihan dan keamanan kantor dinas; Perawatan barang-barang inventaris sesuai prosedur yang berlaku. Melakukan pengelolaan bahan dan penyusunan laporan di bidang kepegawaian.
Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian	Strata 2	2 orang	Melakukan kegiatan pengelolaan, analisis dan penelaahan rangka penyusunan rekomendasi kebijakan di bidang Bagian Umum dan Kepegawaian
Pengadministrasian Umum dan Pranata Komputer	Strata 1	4 orang	Melakukan kegiatan pencatatan dan pendokumentasian bahan dan dokumen umum, melaksanakan kegiatan teknologi informasi berbasis komputer yang meliputi tata kelola dan tata laksana teknologi informasi, infrastruktur teknologi informasi, serta sistem informasi dan multimedia.

Kepala Bidang Jaminan dan Perlindungan Sosial	Strata 2	1 orang	Melaksanakan perumusan rencana, pengkoordinasian, pelaksanaan kebijakan, evaluasi serta pelaporan meliputi tugas bidang perlindungan dan jaminan sosial sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
Sub. Bagian Jaminan dan Perlindungan Sosial	Strata 1	2 orang	Melakukan kegiatan pengelolaan, analisis dan penelaahan rangka penyusunan rekomendasi kebijakan di bidang Jaminan dan Perlindungan Sosial
Kepala Bidang Rehabilitasi Sosial	Strata 2	1 orang	Melaksanakan perumusan rencana, pengkoordinasian, pelaksanaan kebijakan, evaluasi serta pelaporan meliputi tugas bidang rehabilitasi sosial sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
Sub. Bagian Rehabilitasi Sosial	Strata 1	2 orang	Melakukan kegiatan pengelolaan, analisis dan penelaahan rangka penyusunan rekomendasi kebijakan di bidang Rehabilitasi Sosial
Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial	Strata 1	1 orang	Melaksanakan perumusan rencana, pengkoordinasian, pelaksanaan kebijakan, evaluasi serta pelaporan meliputi tugas bidang pemberdayaan sosial sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
Sub. Bagian Pemberdayaan Sosial.	Strata 1	4 orang	Melakukan kegiatan pengelolaan, menganalisis dan penelaahan program pemberdayaan masyarakat dalam penanganan masyarakat sosial dalam rangka penyusunan rekomendasi kebijakan di bidang sosial.
Pekerja Sosial	Strata 1	8 orang	Melakukan penyelenggaraan kesejahteraan sosial meliputi pendekatan awal, pengungkapan dan pemecahan masalah; Menyusun rencana intervensi, evaluasi, terminasi dan rujukan, serta bimbingan dan pembinaan lanjut.
Pengevaluasi Hasil Kegiatan Bantuan Sosial Masyarakat	Strata 1	12	Melakukan kegiatan evaluasi kegiatan bantuan sosial masyarakat.

Pengelola Dana Bantuan Sosial	Strata 1	12	Melakukan kegiatan pengelolaan dana bantuan sosial.
-------------------------------	----------	----	---

Sumber: Dokumen Analisis Jabatan Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara, 2023

Pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa pekerjaan di setiap bidang memiliki karakteristik yang berbeda. Karakteristik pekerjaan setiap bidang sudah terspesialisasi menurut pekerjaannya masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan dimensi-dimensi karakteristik pekerjaan dalam merancang pekerjaan pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara, perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan membutuhkan individu yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Kemudian, penulis melakukan survey awal dengan menyebarkan kuesioner pra-survey mengenai Karakteristik Pekerjaan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini;

Tabel 1.4 Kuesioner Pra-survey Karakteristik Pekerjaan

<b>Pernyataan</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>Total</b>
<b><i>Keanekaragaman Keterampilan</i></b>				
Bidang pekerjaan yang bapak/ibu emban sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	4	4	2	10
<b><i>Identitas Tugas</i></b>				
Bapak/ibu memahami dengan jelas akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga mempermudah dalam pelaksanaannya.	5	3	2	10
<b><i>Signifikasi Tugas</i></b>				
Setiap tugas yang diberikan mempunyai arti penting bagi kelangsungan organisasi/instansi di masa depan	4	1	5	10
<b><i>Otonomi</i></b>				
Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan/organisasi kepada pegawai selalu dipertimbangkan lebih dahulu baik buruknya bagi perkembangan pegawai.	1	5	4	10

<i>Umpan Balik</i>				
Bapak/Ibu mempunyai banyak informasi penting tentang kondisi kerja yang dihadapi, terutama membantu kelancaran kerja.	4	2	4	10

*Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2024*

Berdasarkan tabel 1.4 diatas menunjukkan respon 10 pegawai mengenai Karakteristik Pekerjaan pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara. Dapat dilihat berdasarkan persentase item pernyataan bahwa Karakteristik Pekerjaan baik, tetapi beberapa pegawai yang memiliki Karakteristik Pekerjaan yang kurang baik di mana pegawai memilih ragu-ragu dan tidak setuju terhadap pernyataan “bidang pekerjaan yang diemban sesuai dengan keterampilan yang dimiliki”. Menurut penjelasan Sihombing dkk (2018) tentang Karakteristik Pekerjaan, bahwa sebuah pekerjaan dapat menghadirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang pegawai yaitu pengalaman akan bekerja, tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja.

*Self efficacy* juga sebagai faktor pembeda antara suatu individu dengan individu lainnya sama seperti halnya dengan Karakteristik Individu. *Self Efficacy* adalah keyakinan individu tentang kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Ghufron dan Rini, 2014:73). Sedangkan menurut Mulyadi dkk (2016:38) *Self Efficacy* adalah penilaian diri seorang individu untuk menentukan dan melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah dan bisa atau tidak sesuai dengan yang dipersyaratkan. *Self Efficacy* juga diartikan sebagai kemampuan individu melakukan penilaian diri sendiri terhadap keterampilan yang dimiliki untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu (Erlina, 2020:61). Individu dengan *Self Efficacy* yang tinggi akan mencurahkan semua kemampuan dan perhatiannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian penulis melakukan survey awal dengan menyebarkan kuesioner pra-survey *Self Efficacy*, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini;

Tabel 1.5 Kuesioner Pra-survey *Self Efficacy* Pegawai

<b>Pernyataan</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>Total</b>
<b><i>Magnitude</i></b>				
Bapak/ibu yakin bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.	8	1	1	10
<b><i>Generality</i></b>				
Bapak/ibu percaya diri dalam mengambil keputusan besar dalam bekerja, seperti memilih atau mengambil resiko tertentu.	5	2	3	10
Bapak/ibu yakin mampu untuk mengatasi stres dan tekanan dalam bekerja.	3	1	6	10
<b><i>Strenght</i></b>				
Bapak/ibu selalu merasa mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.	2	2	6	10
Bapak/ibu yakin bahwa pekerjaan dapat terselesaikan dengan hasil yang maksimal.	4	3	3	10

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 1.4 diatas menunjukkan respon 10 pegawai mengenai *Self Efficacy* pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara. Dapat dilihat berdasarkan persentase item pernyataan bahwa *Self Efficacy* baik, tetapi beberapa pegawai yang memiliki *Self Efficacy* yang kurang baik di mana pegawai memilih ragu-ragu dan tidak setuju terhadap pernyataan “percaya diri dalam mengambil keputusan besar dalam bekerja seperti memilih atau mengambil resiko tertentu”, “yakin mampu untuk mengatasi stres” dan tekanan dalam bekerja”.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sihombing dkk (2018) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan”, Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan dan *Self Efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado Selatan.

Kemudian pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astuti (2019) "Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang". Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial variabel Karakteristik Individu mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang. Secara parsial variabel Karakteristik Pekerjaan mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang. Selanjutnya, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Taufiqullah, 2020) menyatakan hasil bahwa Kemampuan berinteraksi, konseptual dan teknis berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho. Kemampuan berinteraksi, konseptual dan teknis berpengaruh terhadap efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho. Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho. Kemampuan berinteraksi, konseptual dan teknis berpengaruh terhadap kinerja melalui efikasi diri pada Sentra Industri Konveksi dan Bordir Joho. Dalam hal ini, agar penelitian lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran, maka permasalahan yang diteliti perlu dibatasi. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti. Berdasarkan uraian pada penelitian yang dikemukakan di atas, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Tetapi dari banyaknya faktor tersebut, penulis hanya akan fokus pada variabel Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, *Self Efficacy* dan Kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penulisan skripsi dengan judul **"Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai melalui *Self Efficacy* pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara"**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas adapun rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara ?
2. Bagaimana pengaruh Karakteristik Individu terhadap *Self Efficacy* pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara ?
3. Bagaimana pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap *Self Efficacy* pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara ?
4. Bagaimana pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara ?
5. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara ?
6. Bagaimana pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai melalui *Self Efficacy* pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara ?
7. Bagaimana pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai melalui *Self Efficacy* pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Karakteristik Individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara
2. Untuk mengetahui Karakteristik Individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Self Efficacy* pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara
3. Untuk mengetahui Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Self Efficacy* pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara.
4. Untuk mengetahui Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara.

5. Untuk mengetahui *Self Efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara.
6. Untuk mengetahui Karakteristik Individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui *Self Efficacy* pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara.
7. Untuk mengetahui Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui *Self Efficacy* pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Praktis**

Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan sebagai media pembelajaran dan pengembangan diri dalam upaya memecahkan masalah dan persoalan nyata yang terjadi di dalam suatu instansi khususnya tentang Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan *Self Efficacy*. Kemudian manfaat dari hasil penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dalam perpustakaan, sehingga dapat digunakan sebagai acuan pada penelitian selanjutnya yang dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dimasa yang akan datang.

### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

#### 1. Bagi Universitas

Melalui penelitian ini dapat dijadikan referensi bacaan tambahan di perpustakaan Universitas HKBP Nommensen Medan terkait dengan Karakteristik Individu, *Self Efficacy* dan Karakteristik terhadap Kinerja pegawai.

#### 2. Bagi Instansi

Dapat menjadi evaluasi dan bahan masukan untuk membantu dalam meningkatkan Kinerja pegawai.

#### 3. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman dan pengetahuan yang lebih mendalam tentang

Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja pegawai.

#### 4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan salah satu bahan kajian dari pengetahuan serta referensi tambahan lagi bagi peneliti selanjutnya yang memerlukan pengembangan pengetahuan lebih lanjut yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Definisi Karakteristik Individu**

Setiap pegawai memiliki Karakteristik Individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu adalah ciri khas atau bentuk-bentuk watak dan karakter yang dimiliki seorang individu (Adamy, 2016:14). Dan menurut Suban dkk (2020:333) karakteristik individu adalah karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan menurut Ivancevich dan Michael (2018:87) karakteristik individu adalah pandangan orang terhadap berbagai hal secara berbeda akan perilaku yang berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberi respon yang berbeda juga terhadap suatu perintah dan berbeda berinteraksi dengan atasan, rekan kerja maupun bawahannya.

Kemudian Pangarso (2016:44) menjelaskan bahwa karakteristik individu merupakan hal yang paling penting bagi suatu organisasi karena perilaku individu memiliki perbedaan yang unik, seperti adanya individu yang tergolong pengambil risiko, adanya individu yang membutuhkan pengawasan yang ketat dan adanya individu yang membutuhkan pengawasan yang kurang saat bekerja.

Karakteristik Individu merupakan minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa individu di dalam situasi bekerja (Gama dan Astiti, 2020:63). Minat merupakan sikap yang membuat individu senang akan ide-ide tertentu dan minat memiliki kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan instansi. Di saat organisasi memiliki rencana sempurna, pengawasan serta penelitiannya, jika pegawai tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu organisasi tidak akan mencapai hasil yang semestinya dituju.

##### **2.1.2 Faktor-Faktor Karakteristik Individu**

Dalam suatu organisasi, karakteristik individu yang dimiliki setiap sumber berbeda antara satu individu dengan individu lainnya. Menurut Adamy (2016:17) karakteristik yang beragam dapat dilihat dari beberapa faktor, yaitu:

1. Usia

Usia yang semakin matang akan membantu peningkatan kualitas kinerja. Hubungan antara umur dengan kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting, individu yang berusia lebih tua akan lebih berpengalaman dalam menyelesaikan pekerjaannya dibanding dengan individu lain yang masih muda.

2. Jenis kelamin

Jenis Kelamin mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Beragamnya gender dalam suatu instansi dengan menunjukkan adanya keadilan pembagian pekerjaan mampu mempengaruhi kinerja perusahaan.

3. Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

4. Masa kerja / lama bekerja

Masa kerja merupakan komponen yang paling penting dalam menjelaskan tingkat kinerja pegawai, semakin lama pegawai bekerja dalam suatu instansi.

### **2.1.3 Indikator Karakteristik Individu**

Setiap individu memiliki karakteristik masing masing yang berbeda antara suatu individu dengan yang lainnya. Menurut penjelasan Adamy (2016:22) mengenai Karakteristik Individu terdiri dari beberapa indikator, yaitu:

1. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas individu saat melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan merupakan fungsi dari pengetahuan dan keterampilan.

## 2. Nilai

Seluruh individu memiliki nilai pada dirinya. Nilai individu didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan individu lain, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

## 3. Sikap

Pada hakikatnya sikap adalah suatu konsep yang mencerminkan perasaan positif, negatif, atau netral seseorang terhadap suatu hal. Dalam hal ini sikap, difokuskan bagaimana individu merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

## 4. Minat

Minat adalah sikap yang membuat individu senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Bentuk minat pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian pegawai dengan pekerjaannya.

### **2.1.4 Definisi Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik Pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan pegawai yang berperan penting dalam kesuksesan organisasi. Karakteristik pekerjaan merupakan ciri-ciri unik atas suatu jenis pekerjaan yang ditekuni suatu individu (Indrasari, 2017:64). Sedangkan menurut Hasibuan (2016:47) Karakteristik pekerjaan adalah seberapa besar keputusan yang dibuat oleh pegawai kepada pekerjaannya dan seberapa banyak tugas yang harus terselesaikan. Kemudian Robbins dan Judge, (2015:338) mengatakan bahwa Karakteristik Pekerjaan merupakan upaya individu dalam mengidentifikasi karakteristik tugas pada pekerjaannya, yang di mana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda dan berhubungan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja serta kinerja.

Karakteristik Pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, hal ini berkaitan dengan cara pegawai menilai tugas dan tanggung jawab pada pekerjaannya (Panggabean, 2016:189). Karakteristik Pekerjaan mengacu pada aspek dari tugas pegawai yang meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan pegawai (Rahman dkk., 2020). Dalam hal ini, Karakteristik Pekerjaan menentukan seberapa banyak

tugas yang harus diselesaikan dan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh pegawai terhadap pekerjaannya.

### **2.1.5 Indikator Karakteristik Pekerjaan**

Dengan adanya perbedaan karakteristik yang melekat pada suatu pekerjaan, diperlukan individu yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Karakteristik Pekerjaan memerlukan keterampilan, identitas tugas dan otonomi yang berbeda pula. Ketika para pegawai sudah mengetahui jenis pekerjaan yang sedang dihadapi dan cara khusus untuk menanganinya, maka hal ini dapat mempengaruhi pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2016:47), indikator dari Karakteristik Pekerjaan adalah sebagai berikut:

1. Keanekaragaman Keterampilan

Keragaman keterampilan adalah dimana suatu pekerjaan membutuhkan keanekaragaman keterampilan dan kemampuan yang berbeda dari pegawai dalam menyelesaikan tugas.

2. Identitas Tugas

Identitas Tugas adalah dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, dengan melibatkan individu untuk mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan.

3. Signifikansi Tugas

Signifikansi Tugas adalah dimana pekerjaan berperan penting dan berkontribusi terhadap organisasi.

4. Otonomi

Otonomi adalah dimana pekerjaan dapat memberikan kebebasan dan keleluasaan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

5. Umpan Balik

Umpan Balik adalah dimana hasil aktivitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh individu dan individu tersebut mendapatkan informasi yang jelas mengenai keefektifan kerjanya.

### **2.1.6 Definisi *Self Efficacy***

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *Self Efficacy*. *Self Efficacy* adalah keyakinan individu tentang kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Ghufron dan Rini, 2014:73). Dan menurut Mulyadi dkk (2016:38) *Self Efficacy* adalah penilaian diri seorang individu untuk menentukan dan melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah dan bisa atau tidak sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Kemudian Alwisol (2017:303) menjelaskan bahwa *Self Efficacy* merupakan bentuk persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Seseorang yang memiliki *Self Efficacy* yang tinggi dapat membentuk pola pikir untuk mencapai kesuksesan dan pemikiran akan kesuksesan yang nyata sehingga semakin memperkuat *self efficacy* seseorang (Manuntung, 2018).

*Self Efficacy* juga diartikan sebagai kemampuan individu melakukan penilaian diri sendiri terhadap keterampilan yang dimiliki untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu (Erlina, 2020:61). Pegawai dengan tingkat efikasi tinggi pada suatu organisasi atau instansi pemerintah, maka akan memperoleh kinerja yang baik. Sebaliknya, jika pegawai dengan efikasi rendah, kinerja yang dihasilkan juga akan rendah. Ketika kinerja menurun, kemajuan dan perkembangan organisasi akan menjadi sulit dicapai. Oleh sebab itu, individu akan bertindak sesuai dengan *Self Efficacy* yang dimiliki. Ketika pegawai merasa *Self Efficacy* yang dimiliki tinggi, ia akan terus meningkatkan upaya untuk dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi.

### **2.1.7 Faktor-Faktor *Self Efficacy***

Menurut Desiana (2019) *Self Efficacy* pada diri tiap individu berbeda antara satu individu dengan individu lainnya dan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain:

1. Besarnya individu mempercayai dirinya dalam mencapai tingkat kesulitan dalam tugasnya.

2. Besarnya kekuatan dan kelemahan mengenai keyakinan terhadap kemampuan dalam dirinya.
3. Sejauh mana harapan dalam seluruh situasi umum yang dihadapinya.

### **2.1.8 Indikator *Self Efficacy***

Menurut Erlina (2020:69) indikator *Self Efficacy* pada individu dapat dianalisa berdasarkan dimensinya, yaitu:

#### 1. *Level* (Tingkat)

*Self Efficacy* dalam hal keyakinan individu terhadap kemampuan diri sendiri menghadapi tingkat kesulitan masalah. Ketika individu memiliki efikasi yang tinggi, maka individu akan merasa yakin menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sulit, sebaliknya apabila individu memiliki tingkat efikasi yang rendah ia akan cenderung kurang yakin dan hanya akan menyelesaikan tugas-tugas yang mudah dan sederhana saja.

#### 2. *Generality* (Keluasan)

Sebagian besar individu mungkin yakin bahwa ia mampu melakukan tindakan dengan berbagai kondisi dan situasi yang berbeda, hal tersebut menunjukkan tingkat generalisasi yang tinggi dalam keyakinannya. Sebaliknya sebagian lagi individu mungkin yakin bahwa ia mampu melakukan beberapa tindakan, tetapi hanya dalam situasi dan kondisi tertentu.

#### 3. *Strength* (Kekuatan)

*Self Efficacy* individu tercermin dari kepercayaan dan keyakinan yang kuat atau kurang kuat yang dimilikinya. Individu dengan kepercayaan diri yang kuat cenderung lebih merasa frustrasi ketika menghadapi rintangan yang dapat menghambat kinerjanya dan hanya cenderung merespon dengan menurunkan keyakinan akan kemampuannya.

Mengacu pada tiga dimensi di tersebut, *Self Efficacy* adalah sebagai bentuk keyakinan diri individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mengarahkan segala usaha agar berhasil dengan baik dengan indikator tingkat kesulitan, luas bidang perilaku dan kekuatan keyakinan seorang pegawai agar berhasil melaksanakan pekerjaannya.

### **2.1.9 Definisi Kinerja Pegawai**

Setiap pekerjaan memiliki standar tertentu yang telah ditetapkan oleh instansi untuk dijadikan dasar penilaian agar pegawai mengetahui apa saja kekurangan yang perlu diperbaiki sebagai acuan untuk meningkatkan hasil kerjanya secara optimal. Kinerja adalah prestasi kerja dalam bentuk kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab pada periode tertentu (Mangkunegara, 2014:127). Dan diperjelas oleh Kamaroella (2014:14) Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja individu merupakan dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu (Kasmir, 2015:182).

Kemudian menurut Khaeruman dkk (2021:8) kinerja merupakan bentuk prestasi kerja atau pencapaian hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai dalam waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Dan diperjelas oleh Pasolong (2022:178) bahwa Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

### **2.1.10 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai**

Menurut Pasolong (2022:183) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Kemampuan

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

## 2. Minat

Minat merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan organisasi.

## 3. Kepemimpinan

Kepemimpinan suatu organisasi dapat mengarahkan segala sumber daya yang dimiliki demi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

## 4. Teknologi

Teknologi adalah tindakan fisik dan mental oleh seseorang untuk mengubah bentuk atau isi objek atau ide.

## 5. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja bisa disebut baik atau sesuai jika manusia bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, aman dan nyaman.

### **2.1.11 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No.6 Tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja pegawai aparatur sipil negara bahwa pengukuran variabel kinerja dapat diukur dengan menggunakan indikator kinerja yang terbagi menjadi 2 jenis:

#### 1. Hasil Kerja

Hasil Kerja mencerminkan tingkat prioritas tinggi dampak yang diharapkan dalam jangka pendek, menengah atau panjang. Pada pasal 9 ayat 2 disebutkan indikator kinerja individu dan target atas rencana hasil kerja pegawai meliputi aspek: kuantitas, kualitas, waktu dan biaya

#### 2. Perilaku Kerja

Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap, tindakan yang dilakukan oleh pegawai atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pada pasal 10 ayat 2 disebutkan indikator perilaku kerja terdiri atas: berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini digunakan untuk mendukung dan memperkuat teori yang sudah ada. Selain itu dapat digunakan sebagai pedoman pendukung dalam penelitian ini;

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Astuti, 2019)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang	Independen: Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dependen: Kinerja	Analisis Structural Equation Modeling- Partial Least Square (SEM-PLS)	1. Secara parsial Karakteristik Individu mempengaruhi Kinerja pegawai 2. Secara parsial Karakteristik Pekerjaan mempengaruhi Kinerja pegawai.
2	(Desiana, 2019)	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Humas PDAM Surya Sembada Kota Surabaya	Independen: Efikasi Diri Dependen: Kinerja Intervening: Inovasi	Analisis Structural Equation Modeling- Partial Least Square (SEM-PLS)	1. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan 2. Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi 3. Efikasi Diri memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan melalui Inovasi sebagai variabel intervening.

3	(Mahawati dan Sulistiyani, 2021)	Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan	Independen: Efikasi Diri, Disiplin Kerja, Dependen: Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Efikasi Diri dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan secara parsial dan simultan 2. Disiplin kerja memberikan pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja karyawan dibandingkan variabel Independen lain.
4	(Rahman dkk., 2020)	Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin)	Independen: Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Dependen: Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai kontrak, 2. Secara parsial Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai kontrak, 3. Secara parsial Karakteristik Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai kontrak, 4. Secara simultan Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik secara simultan berpengaruh signifikan

					terhadap Kinerja pegawai kontrak
5	(Sihombing dkk., 2018)	Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pln (Persero) Rayon Manado Selatan	Independen: Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Self Efficacy  Dependen: Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Karakteristik Individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, 2. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, 3. Self Efficacy tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai, 4. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Self Efficacy secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
6	(Suban dkk., 2020)	Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tropica Cocoprime Lelema	Independen: Karakteristik Individu, Kompetensi, Fasilitas Kerja  Dependen: Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Karakteristik Individu, Kompetensi dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

7	(Susanto, 2018)	Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan	Independen: Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Self Efficacy  Dependen: Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Self Efficacy secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
8	(Tanjung, Imran, Dalimunthe, Lubis, & Syahputra, 2021)	Pengaruh Profesionalisme, Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara	Independen: Profesionalisme, Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasi  Dependen: Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Karakteristik pekerjaan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Profesionalisme secara parsial tidak ada pengaruh signifikan kinerja pegawai Utara, 3. Karakteristik pekerjaan secara parsial tidak ada pengaruh signifikan kinerja pegawai 4. Komitmen organisasi secara parsial ada pengaruh signifikan kinerja pegawai

9	(Taufiqullah, 2020)	Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Intervening	Independen: Kemampuan Dependen: Kinerja Intervening: Efikasi Diri	Analisis Structural Equation Modeling- Partial Least Square (SEM-PLS)	1. Kemampuan berpengaruh terhadap Kinerja, Kemampuan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan melalui Inovasi sebagai variabel intervening.
---	---------------------	---	---	---	--

Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2024

### 2.3 Kerangka Teoritis

Dalam penelitian ini faktor Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan menjadi variabel independen, faktor *Self Efficacy* sebagai variabel intervening, sedangkan kinerja pegawai merupakan variabel dependen. Maka dari itu, kerangka teoritis yang dapat disusun dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

#### 2.3.1 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Karakteristik Individu adalah ciri khas atau bentuk-bentuk watak dan karakter yang dimiliki seorang individu (Adamy 2016:14). Kemudian, menurut penjelasan Kasmir (2015:182) bahwa Kinerja individu merupakan dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Karakteristik Individu yang dimiliki pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dapat memberikan kontribusi penting dalam mencapai tujuan instansi.

Pada penelitian terdahulu oleh Astuti (2019) hasil menunjukkan bahwa, Karakteristik Individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang. Selanjutnya, pada penelitian oleh Rahman dkk (2020) terdapat pengaruh signifikan secara parsial Karakteristik individu terhadap kinerja pegawai kontrak FISIP ULM.

### **2.3.2 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap *Self Efficacy***

Karakteristik individu adalah ciri khas atau bentuk-bentuk watak dan karakter yang dimiliki seorang individu (Adamy, 2016:14). Kemudian menurut Erlina (2020:61) *Self Efficacy* merupakan kemampuan individu melakukan penilaian diri sendiri terhadap keterampilan yang dimiliki untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu.

Pada penelitian terdahulu oleh Mahawati dan Sulistiyani (2021) bahwa, *Self Efficacy* adalah keyakinan seorang individu atas kemampuannya untuk mengerahkan usaha dalam menyelesaikan tugas yang dihadapinya dengan baik. Kemudian pada penelitian terdahulu oleh Taufiqullah (2020) bahwa individu memiliki bentuk. Dalam hal ini, *Self Efficacy* yang dimiliki seorang pegawai berkaitan dengan Karakteristik Individu pegawai itu sendiri.

### **2.3.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai**

Karakteristik pekerjaan adalah seberapa besar keputusan yang dibuat oleh pegawai kepada pekerjaannya dan seberapa banyak tugas yang harus terselesaikan (Hasibuan, 2016:47). Kemudian Pasolong (2022:178) menjelaskan bahwa Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Pada penelitian terdahulu oleh Astuti (2019) hasil menunjukkan bahwa, Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang. Sedangkan menurut penelitian terdahulu oleh Tanjung dkk (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa, Karakteristik Pekerjaan secara parsial tidak ada pengaruh signifikan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara.

### **2.3.4 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap *Self Efficacy***

Karakteristik pekerjaan adalah seberapa besar keputusan yang dibuat oleh pegawai kepada pekerjaannya dan seberapa banyak tugas yang harus terselesaikan (Hasibuan, 2016:47). *Self Efficacy* merupakan kemampuan individu melakukan penilaian diri sendiri terhadap keterampilan yang dimiliki untuk berhasil dalam

menyelesaikan tugas-tugas tertentu (Erlina, 2020:61). Ketika individu merasa bahwa pekerjaan mereka sejalan dengan nilai-nilai dan minat pribadi mereka, itu dapat meningkatkan efikasi diri mereka. Mereka cenderung lebih termotivasi dan percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas yang sesuai dengan minat dan nilai-nilai mereka.

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

*Self Efficacy* juga diartikan sebagai kemampuan individu melakukan penilaian diri sendiri terhadap keterampilan yang dimiliki untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu (Erlina, 2020:61). Kemudian Pasolong (2022:178) menjelaskan bahwa Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi dengan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. *Self Efficacy* yang dimiliki setiap pegawai dapat mempengaruhi Kinerja secara positif dan signifikan. Pegawai dengan tingkat efikasi tinggi pada suatu organisasi atau instansi pemerintah, maka akan memperoleh kinerja yang baik. Sebaliknya, jika pegawai dengan efikasi rendah, kinerja yang dihasilkan juga akan rendah.

Pada penelitian terdahulu oleh Susanto (2018) menunjukkan hasil bahwa, *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. Selanjutnya, pada penelitian oleh Sihombing dkk (2018) *Self Efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado Selatan.

### **2.3.6 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja melalui *Self Efficacy***

Karakteristik individu adalah ciri khas atau bentuk-bentuk watak dan karakter yang dimiliki seorang individu (Adamy, 2016:14). Kemudian menurut Erlina (2020:61) *Self Efficacy* merupakan kemampuan individu melakukan penilaian diri sendiri terhadap keterampilan yang dimiliki untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Selanjutnya, Kasmir (2015:182) bahwa

Kinerja individu merupakan dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

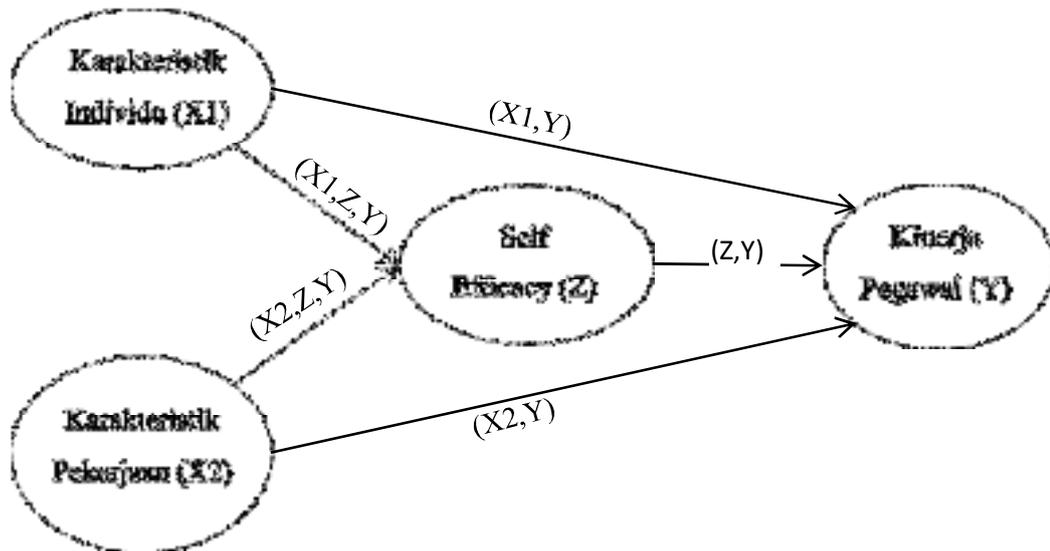
Dalam hal ini karakteristik individu memiliki peran penting dalam menentukan *Self Efficacy* pegawai yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai. Maka untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja, organisasi seharusnya fokus pada pengembangan *Self Efficacy* pegawai melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan serta, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

### **2.3.7 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja melalui *Self Efficacy***

Karakteristik pekerjaan adalah seberapa besar keputusan yang dibuat oleh pegawai kepada pekerjaannya dan seberapa banyak tugas yang harus terselesaikan (Hasibuan, 2016:47). Kemudian menurut Erlina (2020:61) *Self Efficacy* merupakan kemampuan individu melakukan penilaian diri sendiri terhadap keterampilan yang dimiliki untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Selanjutnya, Kasmir (2015:182) bahwa Kinerja individu merupakan dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Dalam hal ini, karakteristik pekerjaan memiliki peran penting dalam membentuk *Self Efficacy* pegawai yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai. Maka untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik organisasi sebaiknya merancang pekerjaan yang memiliki variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik yang jelas. Kemudian pegawai dapat meningkatkan *Self Efficacy* melalui desain pekerjaan yang efektif yang pada akhirnya pegawai dapat mencapai kinerja yang optimal.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2024

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang diajukan sebagai bentuk jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang di mana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2023:100). Dan hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan uraian pada kerangka teoritis diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Karakteristik Individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara
- H2: Karakteristik Individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Self Efficacy* pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara
- H3: Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara.
- H4: Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Self Efficacy* pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara.

- H5: *Self Efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara.
- H6: Karakteristik Individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui *Self Efficacy* pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara.
- H7: Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui *Self Efficacy* pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

##### **3.1.1 Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023:16), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data yang bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

##### **3.1.2 Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan seluruh jumlah dari subjek yang akan diteliti oleh seorang peneliti (Priadana dan Sunarsi, 2021:159). Dan menurut Sugiyono (2023:126), Populasi adalah wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik khusus yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara, maka jumlah populasi yang digunakan sejumlah 58 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik mirip dengan populasi itu sendiri, maka nilai hitungan yang diperoleh dari sampel yang disebut dengan statistik (Priadana dan Sunarsi, 2021:159). Dalam penelitian ini keseluruhan populasi dijadikan sampel, karena populasi kurang dari 100 orang yaitu sebanyak 58 orang.

##### **3.1.3 Teknik Sampling**

Dalam menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2023:128). Dalam penelitian ini menggunakan Teknik Non Probability Sampling yang merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2023:131). Dan sampel dipilih dengan Sampling total

yang merupakan teknik penarikan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua (Sugiyono, 2023:134)

### **3.1.4 Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri atau dirinya sendiri (Priadana dan Sunarsi, 2021:197). Kemudian menurut Sugiyono (2023:194), Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada peneliti. Data penelitian diperoleh secara langsung dari responden, sumber data primer diperoleh dari kuesioner yang disebarakan oleh peneliti.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh orang lain, bukan peneliti itu sendiri. Kemudian menurut Sugiyono (2023:194), Sumber data primer adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti. Data penelitian diperoleh secara tidak langsung dari responden, sumber data sekunder diperoleh dari website dari dalam instansi atau studi pustaka yang ada hubungannya dengan penelitian ini seperti sejarah Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara, data struktur organisasi instansi dan lainnya.

### **3.1.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara – cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Priadana dan Sunarsi, 2021:186). Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### **1. Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2023:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner ini disebarakan berisi pertanyaan mengenai Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu dan *Self Efficacy* sebagai faktor *Intervening* dan Kinerja Pegawai.

## 2. Dokumentasi

Menurut Priadana dan Sunarsi (2021:195), dokumen adalah merupakan catatan peristiwa yang telah lalu. Melalui dokumentasi, diperoleh dokumen-dokumen mengenai instansi yang dibutuhkan untuk mendorong penelitian.

### 3.2 Lokasi dan Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah Dinas Sosial Kabupaten Tapanuli Utara, Jl. Raja Johannes Hutabarat, Hutatoruan I, Kec. Tarutung, Kabupaten Tapanuli Utara, Sumatera Utara. Waktu penelitian ini dimulai dari Januari 2024 sampai dengan selesai.

### 3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional dibuat untuk memudahkan pengumpulan data dan menghindari perbedaan interpretasi serta membatasi serta membatasi ruang lingkup variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2023:68), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pengertian variabel tersebut, maka variabel pada penelitian ini, yaitu:

#### a. Variabel Bebas

Variabel bebas / variabel independen (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2023:69). Variabel bebas pada penelitian ini adalah Karakteristik Individu (X1) dan Karakteristik Pekerjaan (X2).

#### b. Variabel Terikat

Variabel terikat / variabel dependen (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2023:69). Variabel terkait dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

c. Variabel Intervening

Variabel Intervening (Z) merupakan variabel penyela / antara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2023:69). Variabel Intervening pada penelitian ini adalah *Self Efficacy* (Z).

Tabel 3.1 Definisi Variabel, Indikator dan Skala Pengukuran

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Karakteristik Individu (X1)	Menurut Adamy (2016:14). Karakteristik individu adalah ciri khas atau bentuk-bentuk watak dan karakter yang dimiliki seorang individu	1.Kemampuan 2.Nilai 3.Sikap 4.Minat	Skala Likert
Karakteristik Pekerjaan (X2)	Menurut Hasibuan (2016:47) Karakteristik pekerjaan adalah seberapa besar keputusan yang dibuat oleh pegawai kepada pekerjaannya dan seberapa banyak tugas yang harus terselesaikan.	1.Keragaman Keterampilan 2.Identity Tugas 3.Signifikansi Tugas 4.Otonomi 5.Umpun Balik	Skala Likert
<i>Self Efficacy</i> (Z)	Menurut Erlina (2020:61) <i>Self Efficacy</i> adalah kemampuan individu melakukan penilaian diri sendiri terhadap keterampilan yang dimiliki untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu.	1.Tingkat 2.Keluasan 3.Kekuatan	Skala Likert

Kinerja Pegawai (Y)	Menurut Khaeruman dkk (2021:8) kinerja merupakan bentuk prestasi kerja atau pencapaian hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai dalam waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.	1.Hasil Kerja 2.Berorientasi Pelayanan 3.Akuntabel 4.Kompeten 5.Harmonis 6.Loyal 7.Adaptif 8.Kolaboratif	Skala Likert
---------------------	---	---	--------------

*Sumber: Data diolah oleh Penulis, 2024*

Dalam penelitian ini, jawaban responden dijelaskan dalam lima skala pernyataan dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2023:146). Menurut Priadana dan Sunarsi (2021:179) bahwa dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Berikut ini ukuran setiap skor

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : Sugiyono (2023:147)*

### 3.4 Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik deskriptif. Metode statistik deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana seadanya (Sugiyono, 2023:206). Metode statistik deskriptif digunakan untuk menginterpretasikan mengenai argumen

responden terhadap pilihan pernyataan dan distribusi frekuensi pernyataan responden dari data yang telah dikumpulkan.

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan teknik analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) untuk menganalisis pengaruh antar variabel. Software yang digunakan untuk analisis *Path Analysis* adalah program SmartPLS 4. Analisis data menggunakan PLS secara umum terdiri dari atas dua bagian yaitu model pengukuran atau disebut dengan outer model dan model struktural atau disebut juga dengan inner model (Santosa, 2018:151). Fokus pada analisis ini yaitu untuk melihat terpenuhi tidaknya persyaratan validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dari responden sebelum digunakan untuk analisis selanjutnya.

#### **3.4.1 Analisis Model Pengukuran**

Model pengukuran atau outer model berfokus pada uji validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang digunakan. Untuk dapat mengukur sebuah variabel laten dengan tepat, diperlukan sejumlah indikator sesuai dengan tipe variabel latennya, yaitu variabel laten reflektif dan variabel laten formatif (Santosa, 2018:78). Model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara skor item atau skor indikator dengan skor variabel yang dihitung dengan software SmartPLS.

Dalam menguji validitas variabel dalam PLS dilakukan melalui uji, sebagai berikut:

##### **a. Validitas Konvergen**

Validitas Konvergen adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana sebuah indikator berkorelasi positif terhadap indikator lain pada variabel yang sama. Nilai validitas konvergen yang ideal adalah nilai *loading* dari sebuah indikator yaitu lebih besar dari 0,7 (Santosa, 2018:83).

##### **b. Validitas Diskriminan**

Validitas diskriminan ditetapkan untuk memastikan kekhasan variabel dalam penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian memiliki identitas masing-masing dan tidak terlalu berkorelasi dengan variabel lain dalam penelitian. Menurut Rahadi, (2023:113) validitas

diskriminan dalam Smart-PLS ditetapkan menggunakan tiga teknik berbeda, yaitu:

1. Berdasarkan pemuatan silang disebut juga dengan *cross loading*, item tertentu harus memiliki pemuatan lebih tinggi pada variabel induknya sendiri dibandingkan dengan variabel lain dalam penelitian ini. Jika suatu item dimuat dengan baik ke variabel lain dibandingkan dengan variabel induknya sendiri, maka ada masalah validitas diskriminan.
2. Rasio Heterotrait-Monotrait (HTMT), peneliti harus mempertimbangkan 0,85 sebagai ambang batas untuk HTMT.
3. Selanjutnya berdasarkan kriteria Kriteria Fornell dan Larcker, Validitas pembeda ditetapkan jika Akar AVE untuk variabel tertentu lebih besar daripada korelasinya dengan semua variabel lainnya.

c. *Average Variance Extracted*

*Average Variance Extracted (AVE)* merupakan cara lain untuk mengetahui nilai validitas diskriminan. Untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan nilai *square root of AVE* setiap variabel dengan korelasi antar variabel lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap variabel lebih besar daripada nilai korelasi antar variabel dengan variabel lainnya dalam model, dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik. Nilai *Average Variance Extracted* yang direkomendasikan harus sebesar 0,5 atau lebih besar dari 0,5 (Santosa, 2018:83).

Selanjutnya, dalam menguji reliabilitas variabel pada PLS dilakukan melalui uji, sebagai berikut:

- d. *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang direkomendasikan harus lebih besar dari 0,7 diperlukan untuk mencapai keandalan variabel (Rahadi, 2023:118).

### 3.4.2 Analisis Model Struktural

Setelah menganalisis model pengukuran variabel, tahap selanjutnya adalah menganalisis model struktural atau inner model. Berikut cara menganalisis model struktural, yaitu:

#### 1. Asesmen Kolinearitas pada tingkat variabel

Asesmen kolinearitas pada tingkat variabel diperlukan untuk melihat bahwa tidak ada persoalan kolinearitas pada level variabel, yaitu tidak ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel penyusun model jalur. Kolinearitas pada tingkat variabel diukur dengan menggunakan kriteria yang sama dengan pengujian kolinearitas pada tingkat indikator, yaitu nilai *Variance Inflated Factor* kurang dari 5 ( $VIF < 5$ ) (Santosa, 2018:91).

#### 2. *R-square* ( $R^2$ )

Interpretasi nilai  $R^2$  sama dengan interpretasi  $R^2$  regresi linier, yaitu besarnya variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Kriteria  $R^2$  terdiri dari tiga klasifikasi yaitu:  $R^2$  bernilai 0,67, 0,33 dan 0,19 sebagai kuat, sedang dan lemah (Rahadi, 2023:119). Perubahan nilai  $R^2$  dapat digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen berpengaruh secara substantif.

### 3.4.3 Pengujian hipotesis

Hipotesis didasarkan pada informasi yang tersedia dan keyakinan peneliti tentang parameter populasi. Tes nilai P.values dilakukan untuk melakukan pengujian hipotesis bahwa  $\beta > 0$ , pada tingkat signifikansi 0,050. Dalam hal ini, besaran ini dapat diartikan sebagai probabilitas bahwa  $\sigma$  milik distribusi dengan rata-rata nol dan standar deviasi ( $\sigma$ ). Jika  $O > 0,000$  dan  $P < 0,050$  hipotesis diterima, jika tidak maka

ditolak (Rahadi, 2023:124).