



PENGARUH PENERAPAN E-KINERJA DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN INTEGRITAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI

(Studi Kasus pada Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia)

SKRIPSI

BIMO HADISAPUTRO 1910111151

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN
JAKARTA**

2022



PENGARUH PENERAPAN E-KINERJA DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN INTEGRITAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Kasus pada Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

BIMO HADISAPUTRO 1910111151

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL VETERAN
JAKARTA**

2022

PERNYATAAN ORISINALITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Bimo Hadisaputro

NIM : 1910111151

Bilamana di kemudian hari diteumkan ketidaksesuaian dengan pernyataan saya ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta, 7 Desember 2022

Yang menyatakan,



(Bimo Hadisaputro)

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademika Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bimo Hadisaputro
NIM : 1910111151
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : S1 Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta Hak Bebas Royalti Non Ekklusif (Non Exclusive Royalty Free Right) atas Skripsi saya yang berjudul :

PENGARUH PENERAPAN E-KINERJA DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN INTEGRITAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI

(Studi Kasus pada Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti ini Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan Skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 7 Desember 2022

Yang menyatakan,



(Bimo Hadisaputro)

SKRIPSI

PENGARUH PENERAPAN E-KINERJA DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN INTEGRITAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS PADA SEKRETARIAT JENDERAL OMBUDSMAN REPUBLIK INDONESIA)

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Bimo Hadisaputro 1910111151

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal : 22 Desember 2022
dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima



Dr. Faisal Marzuki, M.Pd., CHCP
Ketua Penguji



Renny Husniati, SE., MM
Penguji I



Dr. Yudi Nur Supriadi, Sos.I.M.M
Penguji II (Pembimbing)



Dr. Dianwicaksh Arieffiara, SE., Ak., M.Ak., CA., CSRS
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Siti Hidayati, S.E., M.M.
Ketua Program Studi

Disahkan di : Jakarta
Pada Tanggal : 22 Desember 2022

**The Effect of Implementing E-Performance and *Self-Efficacy*
on the Performance of Employees with Integrity as Moderation
Variables**

**(Case Study at the Secretariat General of the Ombudsman of the Republic of
Indonesia)**

By Bimo Hadisaputro

Abstract

This research was conducted using tests through quantitative methods which aimed to determine the effect of implementing e-performance and *self-efficacy* on employee performance with integrity as a moderating variable carried out at the employees of the Secretariat General of the Ombudsman of the Republic of Indonesia. Respondents in this study were 115 employees, with sampling using the slovin approach formula with an error rate of 5%. The analysis technique used is the path analysis method and data processing is done through SmartPLS 3.0. The results of testing this study were obtained (1) e-performance has a positive and significant effect on the performance of employees of the Secretariat General of the Ombudsman of the Republic of Indonesia. (2) *Self-efficacy* has a positive and significant effect on the performance of employees of the Secretariat General of the Ombudsman of the Republic of Indonesia. (3) e-performance which is moderated by integrity has no effect and is not significant but still has a positive influence on the performance of the employees of the Secretariat General of the Ombudsman of the Republic of Indonesia. (4) *Self-efficacy* moderated by integrity does not have a positive and insignificant effect on the performance of the employees of the Secretariat General of the Ombudsman of the Republic of Indonesia. (5) Integrity has a positive and significant effect on the performance of employees of the Secretariat General of the Ombudsman of the Republic of Indonesia.

Keywords: E-Performance, *Self-Efficacy*, Integrity, and Employee Performance.

**Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan *Self-Efficacy* terhadap
Kinerja Pegawai dengan Integritas sebagai Variabel Moderasi
(Studi Kasus pada Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia)
Oleh Bimo Hadisaputro**

Abstract

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pengujian melalui metode kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui antara pengaruh dari penerapan e-kinerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai dengan integritas sebagai variabel moderasi yang dilakukan pada pegawai Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia. Responden pada penelitian ini sebanyak 115 pegawai, dengan pengambilan sampel menggunakan rumus pendekatan slovin dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Teknik analisis yang digunakan yaitu dengan metode path analisis dan pengolahan data dilakukan melalui SmartPLS 3.0. Hasil dari pengujian terhadap penelitian ini ialah diperoleh (1) e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia. (2) *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia. (3) e-kinerja yang dimoderasi oleh integritas tidak memberikan pengaruh dan tidak signifikan namun masih memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia. (4) *Self-efficacy* yang dimoderasi oleh integritas tidak memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia. (5) Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia.

Kata Kunci : E-Kinerja, *Self-Efficacy*, Integritas, dan Kinerja Pegawai.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Sekretariat : Jl RS. Fatmawati, Pondok Labu, Jakarta 12450, Telp. 7692856, 7692859 Fax. 7692856
Homepage : <http://www.upnvj.ac.id> Email : puskom@upnvj.ac.id

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI
SEMESTER GANJIL TA. 2022/2023**

Hari ini Kamis , tanggal 22 Desember 2022, telah dilaksanakan Ujian Skripsi bagi mahasiswa :

Nama : **Bimo Hadisaputro**

No.Pokok Mahasiswa : 1910111151

Program : **Manajemen S.1**

Dengan judul skripsi sebagai berikut :

Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai dengan Integritas sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia)

Dinyatakan yang bersangkutan *Lulus / ~~Tidak Lulus~~ **

Penguji

No	Dosen Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. Faisal Marzuki, M.Pd.,CHCP	Ketua	1.
2	Renny Husniati, SE, MM.,CHRP	Anggota I	2.
3	Dr. Yudi Nur Supriadi, S.Sos.I, M.M.	Anggota II (**)	3.

Keterangan :

*) Coret yang tidak perlu

**) Dosen Pembimbing

Jakarta, 22 Desember 2022

Mengesahkan

A. DEKAN

Kaprodik. Manajemen S.1

Siti Hidayati, SE, MM.

PRAKATA

Penulis memanjatkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga karya ilmiah ini dapat terselesaikan dengan baik. Penelitian dengan judul **”Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Pegawai Dengan Integritas sebagai Variabel Moderasi”**. Pada lembar ini penulis melantaskan terima kasih kepada Dr. Yudi Nur Supriadi, S.Sos.I, MM., CRA., CRP., CMA selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran dan ilmu yang sangat bermanfaat dalam penulisan karya ilmiah ini, terima kasih kepada Dr. Faisal Marzuki, M.Pd., CHCP dan Renny Husniati, SE., MM., CHRP selaku penguji dalam penulisan karya ilmiah ini, terima kasih kepada Syahrizal Hagi Nugroho selaku fasilitator objek penelitian pada karya ilmiah ini.

Di samping itu, ucapan terima kasih juga diberikan kepada Ayah dan Ibu, juga seluruh kerabat grup sahabat otan yang banyak berbagi suka dan duka dalam penyelesaian skripsi ini yaitu Akhsanul Kholiqin, Raihan Fito, Raihan Hilmi, Hero Fariqo , Fauzan Akhyar , Yudi Iskandar , dan Rafli Aditya Risaldi, dan kekasih Vioneta Rizky Taniawari yang selalu membantu, memberikan semangat, serta telah dengan sabar mendengarkan keluh kesah penulis. Segala peran yang penulis sebutkan pada lembar ini senyatanya sangat bermakna bagi penulis. Semangat penulis sejalan dengan Tridarma Perguruan Tinggi, sehingga penulis berharap karya ilmiah ini akan bermanfaat sebagai wujud dari pengabdian kepada masyarakat.

Jakarta, 27 September 2022

Bimo Hadisaputro

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
PENGESAHAN	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	iii
DAFTAR LAMPIRAN	iv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Hasil Penelitian	11
BAB II	13
TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.1.4 Tahapan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.2 Kinerja pegawai	18
2.1.2.1 Pengertian Kinerja pegawai.....	18

2.1.2.2 Pendekatan Pengukuran Kinerja Pegawai	18
2.1.2.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	19
2.1.2.4 Dimensi Kinerja Pegawai	20
2.1.2.5 Indikator Kinerja Pegawai	20
2.1.3 E-Kinerja.....	21
2.1.3.1 Pengertian E-Kinerja	21
2.1.3.2 Tujuan E-Kinerja.....	22
2.1.3.3 Manfaat E-Kinerja.....	22
2.1.3.4 Mekanisme Penerapan E-Kinerja	23
2.1.3.5 Indikator E-Kinerja	23
2.1.4.1 Self-Efficacy	24
2.1.4.2 Pengertian <i>Self-Efficacy</i>	24
2.1.4.3 Proses pembentukan <i>Self-Efficacy</i>	25
2.1.4.4 Dimensi <i>Self-Efficacy</i>	26
2.1.4.5 Indikator <i>Self-Efficacy</i>	27
2.1.5.1 Integritas	27
2.1.5.2 Pengertian Integritas.....	27
2.1.5.3 Fungsi dan Tujuan Integritas	28
2.1.5.4 Dimensi Integritas	29
2.1.5.5 Indikator Integritas	29
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya.....	30
2.3 Model Penelitian	37
2.3.1 Pengaruh E-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai	38
2.3.2 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai.....	38
2.3.3 Pengaruh Penerapan E-Kinerja terhadap Kinerja pegawai yang dimoderasi Integritas 38	
2.3.4 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi Integritas	39
2.3.5 Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai	39
2.4 Hipotesis	39
BAB III	41
METODE PENELITIAN	41
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	41
3.1.1 Definisi Operasional.....	41
3.1.2 Pengukuran Variabel	42

3.2 Populasi dan Sampel	45
3.2.1 Populasi.....	45
3.2.2 Sampel	45
3.3 Teknik Pengumpulan Data	47
3.3.1 Jenis Data.....	47
3.3.2 Sumber Data.....	47
3.3.3 Pengumpulan Data	48
3.4 Teknik Analisis Data.....	48
3.4.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	50
3.4.2 Analisis Statistik Inferensial.....	52
3.4.3 Uji <i>Measurement Model (Outer Model)</i>	52
3.4.3 Uji <i>Structural Model (Inner Model)</i>	53
3.4.4 Uji Hipotesis	55
BAB IV.....	57
HASIL DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	57
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian.....	59
4.2.1 Karakteristik Responden	59
4.2.2 Analisis Data Deskriptif.....	64
4.2.2.1 Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....	64
4.2.2.2 Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel E-Kinerja	69
4.2.2.3 Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Self-Efficacy</i>	73
4.2.2.4 Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Integritas	77
4.3 Uji Hipotesis dan Analisis.....	82
4.3.1 Uji <i>Measurement Model (Outer Model)</i>	82
4.3.1.1 Uji Validitas	83
4.3.1.2 Uji Reliabilitas	87
4.3.2 Uji <i>Structural Model (Inner Model)</i>	89
4.3.2.1 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)	89
4.3.2.2 Evaluasi <i>Goodness of Fit</i>	90
4.3.2.3 Uji Hipotesis	91
4.3.2.4 Uji Signifikan Parsial (Uji T-Statistik)	92
4.4 Pembahasan.....	94

4.4.1 Pengaruh E-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai	94
4.4.2 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai	96
4.4.3 Pengaruh E-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi Integritas	97
4.4.4 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi Integritas	98
4.4.5 Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai	99
4.5 Keterbatasan Penelitian	101
BAB V	102
SIMPULAN DAN SARAN	102
5.1 Simpulan	102
5.1 Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	105
RIWAYAT HIDUP	115
LAMPIRAN	116

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia	3
Tabel 2. Hasil Pra Survei Penerapan E-Kinerja	5
Tabel 3. Pra Survei <i>Self Efficacy</i>	6
Tabel 4. Pra Survei Integritas	8
Tabel 5. Pengukuran Variabel Kinerja Pegawai	42
Tabel 6. Pengukuran Variabel E-Kinerja	43
Tabel 7. Pengukuran Variabel Self-Efficacy	43
Tabel 8. Pengukuran Variabel Integritas	43
Tabel 9. Skala Likert	44
Tabel 10. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	44
Tabel 11. Jumlah Pegawai di setiap Biro	45
Tabel 12. Peringkat Jawaban Kuesioner	50
Tabel 13. Interpretasi Nilai Indeks Responden	51
Tabel 14. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 15. Data Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 16. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
Tabel 17. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Tabel 18. Data Responden Berdasarkan Unit Kerja	63
Tabel 19. Hasil Perhitungan Nilai Indeks pada Jawaban Responden Indikator Kualitas Kerja	64
Tabel 20. Hasil Perhitungan Nilai Indeks pada Jawaban Responden Indikator Kuantitas Kerja	65
Tabel 21. Hasil Perhitungan Nilai Indeks pada Jawaban Responden Indikator Pengetahuan	66
Tabel 22. Hasil Perhitungan Nilai Indeks pada Jawaban Responden Indikator Keandalan	67
Tabel 23. Hasil Perhitungan Nilai Indeks pada Jawaban Responden Indikator Kehadiran	68
Tabel 24. Hasil Perhitungan Nilai Indeks pada Jawaban Responden Indikator Kerjasama	68
Tabel 25 Hasil Perhitungan Nilai Indeks pada Jawaban Responden Indikator	69
Tabel 26. Hasil Perhitungan Nilai Indeks pada Jawaban Responden Indikator Sinkronisasi Presensi	70
Tabel 27. Hasil Perhitungan Nilai Indeks pada Jawaban Responden Indikator Sinkronisasi Kuantitas Kerja	71
Tabel 28. Hasil Perhitungan Nilai Indeks pada Jawaban Responden Indikator Sinkronisasi Kualitas Kerja	72
Tabel 29. Hasil Perhitungan Nilai Indeks pada Jawaban Responden Indikator	73

Tabel 30. Hasil Perhitungan Nilai Indeks pada Jawaban Responden Indikator Vicarious Experience	74
Tabel 31. Hasil Perhitungan Nilai Indeks pada Jawaban Responden Indikator Verbal Persuasion	75
Tabel 32. Hasil Perhitungan Nilai Indeks pada Jawaban Responden Indikator Emosional Cues	76
Tabel 33. Hasil Perhitungan Nilai Indeks pada Jawaban Responden Indikator Jujur	77
Tabel 34. Hasil Perhitungan Nilai Indeks pada Jawaban Responden Indikator Konsisten	78
Tabel 35. Hasil Perhitungan Nilai Indeks pada Jawaban Responden Indikator Komitmen	79
Tabel 36. Hasil Perhitungan Nilai Indeks pada Jawaban Responden Indikator Objektif	79
Tabel 37. Hasil Perhitungan Nilai Indeks pada Jawaban Responden Indikator berani mengambil resiko	80
Tabel 38. Hasil Perhitungan Nilai Indeks pada Jawaban Responden Indikator Disiplin dan Bertanggung Jawab	81
Tabel 39. Hasil Nilai Loading Factor	84
Tabel 40. Hasil Output PLS Average Variance Extracted (AVE)	85
Tabel 41. Hasil Nilai Cross Loading	86
Tabel 42. Hasil Output Composite Reliability	88
Tabel 43. Hasil Output PLS Croncbach`s Alpha	88
Tabel 44. Hasil Nilai R-Square	89
Tabel 45. Hasil Nilai Q-Square	90
Tabel 46. Hasil Nilai Path Coefficient	91
Tabel 47. Hasil Uji T-Statistik	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Mekanisme Penerapan E-Kinerja	23
Gambar 2. Kerangka Model Penelitian	37
Gambar 3. Struktur Organisasi Sekretariat Jenderal Ombudsman RI	58
Gambar 4. Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Gambar 5. Diagram Responden Berdasarkan Usia	60
Gambar 6. Diagram Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
Gambar 7. Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Gambar 8. Diagram Responden Berdasarkan Unit Kerja	63
Gambar 9. Diagram Jalur	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	116
Lampiran 2. Tabulasi Data Kuesioner	123
Lampiran 3. Deskripsi Data Responden	134
Lampiran 4. Hasil Output SmartPLS	136
Lampiran 5. Tabel T	144
Lampiran 6. Surat Keterangan Riset	147