

**PENGARUH KOMPETENSI, *WORKFORCE AGILITY*, DAN
LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
UNIT *CORPORATE SECRETARY* PT. TASPEN
KANTOR PUSAT**

SKRIPSI



**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**
Nama : Naufal Alfathin
NIM : 43118120144

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2024**

**PENGARUH KOMPETENSI, *WORKFORCE AGILITY*, DAN
LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
UNIT *CORPORATE SECRETARY* PT. TASPEN
KANTOR PUSAT**

Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Mercu Buana Jakarta



UNIVERSITAS
MERCU BUANA
Nama : Naufal Alfathin

NIM : 43118120144

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2024**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Naufal Alfathin

NIM : 43118120144

Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri apabila saya mengutip dari hasil karya orang lain, maka saya mencatumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 22 Agustus 2024



Naufal Alfathin
43118120144

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Naufal Alfathin
NIM : 43118120144
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Workforce Agility, dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan di Unit Corporate Secretary PT. Taspen Kantor Pusat
Tanggal Sidang : 22 Agustus 2024

Disahkan oleh :

Pembimbing



Dr. Eri Marlapa, S.E., M.M

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi S1 Manajemen

UNIVERSITAS
MERCU BUANA



Dr. Nurul Hidayah, M.Si., Ak., CA

Dudi Permana, Ph.D

LPTA 04244253



Please Scan QRCode to Verify

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, *workforce agility*, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan di PT Taspen Kantor Pusat. Populasi dalam penelitian ini adalah 38 karyawan PT Taspen Kantor Pusat. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan unit *corporate secretary* PT Taspen Kantor Pusat yang berjumlah 38 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan metode survei, dengan instrumen penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan Smart PLS 3. Penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Workforce Agility* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi, *Workforce Agility*, *Locus Of Control*, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of competency, workforce agility, and locus of control on employee performance at PT Taspen Head Office. The population in this study were 38 employees of PT Taspen Head Office. The sample used was all employees of the corporate secretary unit of PT Taspen Head Office, totaling 38 employees. The data collection method uses a survey method, with the research instrument being a questionnaire. The data analysis method uses Smart PLS 3. This research proves that competence has a positive and significant effect on employee performance. Workforce Agility has a negative and significant effect on employee performance. Locus of control has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Competence, Workforce Agility, Locus Of Control, Employee Performance*



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, *Workforce Agility* dan *Locus Of Control* di Unit *Corporate Secretary* PT. Taspem Kantor Pusat”**. Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dr. Eri Marlapa, S.E, M.M, selaku Sekretaris 1 Program Studi S1 Manajemen yang juga sebagai Dosen Pembimbing yang telah memberikan sebuah saran, waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan, dan nasehat – nasehat yang sangat bermanfaat demi terselesaikan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M.Eng., selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Nurul Hidayah, M.Si, Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
3. Dudi Permana, Ph.D., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
4. Para dosen di FEB Universitas Mercu Buana yang dengan dedikasinya dan keikhlasannya mencurahkan segala ilmu yang imilikinya untuk diberikan kepada kami. Semoga di hadapan Allah SWT menjadi amal jariyah Bapak/Ibu.
5. Bapak dan Ibu di bagian administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana, yang dengan penuh kesabaran dan keikhlasan bersedia membantu segala urusan administrasi selama penulis kuliah.
6. Seluruh teman-teman Manajemen S1 FEB UMB angkatan 2019 yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Semoga kita bisa mewujudkan semua impian kita.

7. Seluruh Karyawan Unit *Corporate Secretary* PT. Taspen Kantor Pusat, yang telah bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
8. Teristimewa, kedua orang tua tercinta yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan moral dan material yang tiada henti-hentinya kepada penulis serta memberikan banyak inspirasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sebagai manusia biasa, bahwa penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Selain itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kelemahan dalam skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.



Jakarta, 22 Agustus 2024

Naufal Alfathin

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Kontribusi Penelitian	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	15
A. Kajian Pustaka.....	15
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	15
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2. Kinerja Karyawan.....	19
a. Pengertian Kinerja Karyawan	19
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	20
c. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	21
3. Kompetensi.....	22
a. Pengertian Kompetensi	22
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi	22

c. Dimensi dan Indikator Kompetensi	25
4. <i>Workforce Agility</i>	26
a. Pengertian <i>Workforce Agility</i>	26
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Workforce Agility</i>	27
c. Dimensi dan Indikator <i>Workforce Agility</i>	28
5. <i>Locus Of Control</i>	28
a. Pengertian <i>Locus Of Control</i>	28
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Locus Of Control</i>	29
c. Dimensi dan Indikator <i>Locus Of Control</i>	30
6. Penelitian Terdahulu	31
B. Pengembangan Hipotesis	37
1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan	37
2. Pengaruh <i>Workforce Agility</i> terhadap Kinerja Karyawan	38
3. Pengaruh <i>Locus Of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan	38
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Waktu dan Tempat Penelitian	41
B. Desain Penelitian	41
C. Definisi dan Operasional Variabel	42
1. Definisi Variabel	42
2. Operasionalisasi Variabel	43
D. Skala Pengukuran Variabel	46
E. Populasi dan Sampel	47
F. Metode Pengumpulan Data	48
G. Metode Analisis Data	48
1. Analisis Deskriptif	48
a. Deskripsi Responden	49
b. Deskripsi Variabel	49
2. <i>Structural Equation Model – Partial Least Square (SEM – PLS)</i>	49
a. Pengertian SEM-PLS	49
b. Tahapan Analisis	50

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
A. Analisis Deskriptif.....	54
1. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	54
B. Deskripsi Responden	55
1. Hasil Uji Statistik Deskriptif Profil Responden	55
2. Deskripsi Jawaban Responden	58
C. Analisis <i>Partial Least Square</i>	64
1. Evaluasi <i>Measurement Model (Outer Model)</i>	65
2. Uji Model Struktural atau Uji Hipotesis (<i>Inner Model</i>).....	75
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	79
1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	79
2. Pengaruh <i>Workforce Agility</i> terhadap Kinerja Karyawan	80
3. Pengaruh <i>Locus Of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	81
 BAB V KESIMPULAN	 82
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran	84
 DAFTAR PUSTAKA	 86
LAMPIRAN.....	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pencapaian Target Perusahaan Jasa Asuransi Dan Dana Pensiun	2
Tabel 1.2 Rekapitulasi Sistem Manajemen Kinerja.....	4
Tabel 1.3 Data Pra Survey.....	6
Tabel 1.4 Research Gap	9
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Kompetensi.....	44
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Workforce Agility	45
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Locus Of Control.....	45
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan	46
Tabel 3.5 Instrumen Skala Likert	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	58
Tabel 4.5 Uji Deskriptif Kompetensi	59
Tabel 4.6 Uji Deskriptif Workforce Agility	60
Tabel 4.7 Uji Deskriptif Locus of Control	62
Tabel 4.8 Uji Deskriptif Kinerja Karyawan.....	63
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Convergent Validity.....	66
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Convergent Validity.....	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Discriminant Validity (Cross Loading).....	70
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Discriminant Validity	73
Tabel 4.13 Hasil Uji Composite Reliability	73
Tabel 4.14 Hasil Pengujian AVE	74
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Cronbach Alpha	74
Tabel 4.16 Hasil Pengujian R-Square Variabel.....	75
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Hipotesis	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Sistem Manajemen Kinerja.....	4
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	40
Gambar 4.1 Uji Convergent Validity	65
Gambar 4.2 Uji Convergent Validity	68
Gambar 4.3 Hasil Uji Boostraping.....	76



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	92
Lampiran 2 Hasil Jawaban Responden	99
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data.....	104



UNIVERSITAS
MERCU BUANA