

Volume 6, Nomor 1, September 2023

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

Peningkatan Performance Berbasis Self Efficacy Dan Locus Of Control Yang Dimediasi Job Satisfaction

Dani Iskandar¹, Muhammad Arif²*Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara***Korespondensi: daniiskandar@umsu.ac.id***Kata Kunci:**

Self Efficacy, Locus Of Control, Job Satisfaction, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control terhadap Performance melalui Job Satisfaction secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 60 orang pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung Self Efficacy, Locus Of Control dan Job Satisfaction berpengaruh signifikan terhadap Performance, Self Efficacy dan Locus Of Control berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction serta secara tidak langsung Job Satisfaction mampu memediasi pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control terhadap Performance pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Keyword:

Self Efficacy, Locus Of Control, Job Satisfaction, Performance

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of Self Efficacy and Locus Of Control on Performance through Job Satisfaction directly or indirectly. The approach used in this study is a causal approach. The population in this study were all employees of the Regional Office of the National Land Agency of North Sumatra Province. The sample in this study used a saturated sample of 60 employees of the Regional Office of the National Land Agency of North Sumatra Province. Data collection techniques in this study used documentation, observation, and questionnaire techniques. The data analysis technique in this study uses a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study using the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study indicate that directly Self Efficacy, Locus Of Control and Job Satisfaction have a significant effect on Performance, Self Efficacy and Locus Of Control have a significant effect on Job Satisfaction and indirectly Job Satisfaction is able to mediate the effect of Self Efficacy and Locus Of Control on Performance at Regional Office of the National Land Agency of North Sumatra Province

Volume 6, Nomor 1, September 2023

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>DOI : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i1.15204>

Published by Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Cara Sitasi :

Iskandar, D., Arif, M. (2023) Peningkatan Performance Berbasis Self Efficacy Dan Locus Of Control Yang Dimediasi Job. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 63-74

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia yang ada di miliki oleh perusahaan tentunya memiliki peran yang sangat penting guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan, apabila karyawan memiliki kinerja yang baik tentunya akan memberikan dampak menguntungkan buat perusahaan begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan mengalami kesulitan dan kerugian dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Nasution, 2018) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai bersangkutan. (Rambe et al., 2018) Efikasi diri merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Dimana individu-individu lebih percaya bahwa mereka akan melakukan dengan tugas baik, upaya mereka akan semakin dimasukkan ke dalam tujuan dan untuk mencapai tujuan itu. (Wijayanti, 2014). Efikasi diri adalah keyakinan individu dalam kapasitasnya untuk memobilisasi kognitif, motivasi, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasional (Lau, 2012).

Permasalahan yang muncul di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara terkait dengan *self efficacy* adalah adanya beberapa pegawai kurang mampu dalam menyelesaikan masalah yang sulit dimana banyak pegawai yang tidak percaya diri dapat menyelesaikan urusan secara efisien tanpa adanya kejadian yang tidak terduga (masalah), kurang mampu memecahkan masalah yang di hadapi oleh pegawai. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah *locus of control*. Setiap individu memiliki keyakinan dan persepsi atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya. Keyakinan inilah yang disebut *locus of control*. *Locus of control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*” yaitu keyakinan bahwa seseorang dapat atau tidak dapat mengendalikan takdirnya sendiri (Ayudiati, 2010). Permasalahan yang muncul di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara terkait dengan *locus of control* adalah adanya beberapa pegawai kurang keyakinan dan persepsi yang dimiliki pegawai atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya dalam bekerja Selain itu, pegawai yang merasakan kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kerjasamanya. Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang

konduktif di lingkungan perusahaan sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan lebih optimal. Dengan demikian, diklat kepemimpinan, promosi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Syahputra & Jufrizen, 2019). Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya (Tanjung, 2019). Permasalahan yang muncul di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara terkait dengan kepuasan kerja adalah adanya beberapa pegawai yang tidak puas atas hasil kerjanya dimana hasil kerja pegawai sering kali nilai kurang baik oleh atasan.

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Muis et al., 2018). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saraswati et al., 2017) dan (Desiana, 2019) menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.

Locus of control digambarkan sebagai dimensi dengan dua sisi yang berlawanan. Dimensi yang mencerminkan sejauh mana orang percaya bahwa apa yang terjadi kepada mereka adalah dalam kendali mereka atau di luar kendali mereka (Jufrizen & Lubis, 2020). Karyawan dengan tingkat kendali internal yang tinggi akan menunjukkan perilaku lebih memiliki inisiatif dalam mencapai tujuan, lebih bertanggungjawab dalam membangun kultur pembelajaran organisasi, lebih membantu karyawan lainnya dalam bekerja, lebih berdisiplin dan lebih peka terhadap informasi yang berkembang di lingkungan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wuryaningsih & Kuswati, 2013), (Yusnaena & Hayati, 2018) dan (Hermawan & Kaban, 2014) yang menemukan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tentu akan berdampak kepada kinerja yang diperlihatkan oleh karyawan, ada perbedaan yang mendasar antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak memiliki kepuasan kerja, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan memiliki catatan-catatan yang lebih baik dan taat kepada peraturan serta biasanya akan memiliki prestasi yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan (Nasution, 2018). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) (Nasution, 2018), (Wijaya, 2018) (Saputra et al., 2016) (Jufrizen, 2017) (Syahputra & Jufrizen, 2019) dan (Adhan et al., 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Self efficacy tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan (Subagyo, 2014). Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika

individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi & Sudibya, 2016) dan (Lodjo, 2013) yang menemukan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. *Locus of control* mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. karena *locus of control* adalah sikap kepribadian yang dimiliki oleh setiap karyawan. Tingginya *locus of control* yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan tersebut (Narendra, 2018). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Narendra, 2018) dan (Chhabra & Mohanty, 2014) yang menemukan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian yang di gunakan penulis adalah pendekatan penelitian asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variable atau lebih guna mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan variabel (Juliandi et al., 2015). Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur sipil negara pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 60 orang. Ukuran sampel diperoleh dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 60 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi: Wawancara kepada pihak-pihak terkait yang dilakukan secara langsung dengan responden dan pihak-pihak terkait yang memiliki informasi tentang objek dan variabel penelitian. Daftar pertanyaan/kuesioner, yang diberikan kepada mahasiswa. Studi dokumentasi, yang dilakukan untuk mentabulasi data di dalam dokumen-dokumen tertulis yang berkaitan dengan objek dan variabel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) dalam model dan pengkajian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Identitas Responden

Tabel 1 Deskriptif Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	52	91,23
Wanita	5	8,77
Jumlah	57	100
Usia:		
>30 tahun	18	31,57
30-39 tahun	20	35,09
40-49 tahun	15	26,32
<50 tahun	4	7,02
Jumlah	57	100
Pendidikan		
SMA	12	21,05
S1	41	71,93
S2	4	7,02
Jumlah	57	100

(Sumber : Data Diolah, 2022)

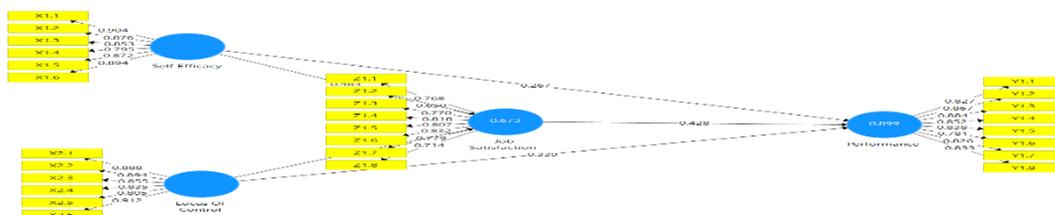
Dari tabel 1 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin, usia dan pendidikan. Jika dilihat dari jenis kelamin responden pria lebih banyak dari wanita yaitu pria 52 responden (91,23%) dimana pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara, mayoritas melakukan pekerjaan dilapangan untuk melakukan pekerjaan oleh sebab itu untuk maka pekerjaan lapangan lebih dilibatkan kepada laki-laki dibanding dengan perempuan. Dari tingkat jenjang usia, mayoritas para responden usia 30-39 tahun, yaitu sebanyak 20 responden (35,09%) hal ini menunjukkan bahwa dengan usia 30-39 tahun pegawai akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaanya dan lebih produktif. Dari tingkat jenjang pendidikan, mayoritas para responden tamatan S1, yaitu sebanyak 41 responden (71,93%) dimana dengan pendidikan pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara, yang mayoritas sarjana menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaan cukup tinggi.

Analisis Outer Model

Convergent Validity

Reliability Item

Berikut adalah nilai *reability item* yang dapat dilihat pada kolom *standardized loading*:



Gambar 1 Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa seluruh loading bernilai lebih dari 0,5 sehingga tidak perlu disisihkan. Dengan demikian, tiap indikator telah valid untuk menjelaskan masing-masing laten variabelnya yaitu *self efficacy*, *locus of control*, *job satisfaction* dan *performance*.

Composite Reliability

Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 2 Hasil Composite Reliability

	Cronbach's Alpha
Job Satisfaction	0.901
Locus Of Control	0.933
Performance	0.940
Self Efficacy	0.933

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk *job satisfaction* sebesar 0,901; *locus of control* sebesar 0,933; *performance* sebesar 0,940, *self efficacy* sebesar sebesar 0,933. Keempat laten memperoleh nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan seluruh faktor memiliki reabilitas atau keterandalan yang baik sebagai alat ukur.

Tabel 3 Hasil Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
--	----------------------------------

Volume 6, Nomor 1, September 2023

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

Job Satisfaction	0.592
Locus Of Control	0.750
Performance	0.704
Self Efficacy	0.751

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai AVE untuk *job satisfaction* sebesar 0,592; *locus of control* sebesar 0,750; *performance* sebesar 0,704, *self efficacy* sebesar 0,751. Keempat variabel memiliki AVE yang berada diatas 0,5 sehingga konstruk memiliki *convergent validity* yang baik dimana variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Discriminant Validity

Berikut adalah nilai *discriminant validity* untuk masing-masing indikator.

Tabel 4 Discriminant Validity

	Job Satisfaction	Locus Of Control	Performance	Self Efficacy
X1.1	0.738	0.587	0.765	0.904
X1.2	0.661	0.609	0.680	0.876
X1.3	0.695	0.673	0.744	0.853
X1.4	0.573	0.650	0.698	0.795
X1.5	0.664	0.631	0.726	0.872
X1.6	0.688	0.689	0.796	0.894
X2.1	0.659	0.888	0.746	0.605
X2.2	0.705	0.894	0.797	0.698
X2.3	0.644	0.855	0.712	0.641
X2.4	0.641	0.835	0.739	0.637
X2.5	0.591	0.805	0.705	0.609
X2.6	0.663	0.912	0.755	0.638
Y1.1	0.732	0.640	0.827	0.726
Y1.2	0.763	0.763	0.867	0.752
Y1.3	0.754	0.830	0.884	0.750
Y1.4	0.800	0.709	0.852	0.658
Y1.5	0.781	0.695	0.838	0.739
Y1.6	0.664	0.766	0.781	0.740
Y1.7	0.747	0.629	0.826	0.682
Y1.8	0.734	0.717	0.833	0.649
Z1.1	0.768	0.653	0.692	0.568
Z1.2	0.650	0.380	0.504	0.520
Z1.3	0.770	0.507	0.659	0.558
Z1.4	0.818	0.713	0.779	0.544
Z1.5	0.807	0.577	0.692	0.564
Z1.6	0.832	0.659	0.824	0.710
Z1.7	0.779	0.628	0.695	0.757
Z1.8	0.714	0.429	0.568	0.516

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai *discriminant validity* atau *loading factor* untuk tiap variabel memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Demikian pula dengan indikator -indikator tiap variabelnya. Ini menunjukkan bahwa penempatan indikator pada tiap variabelnya telah tepat.

Analisis Inner Model

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 5 Hasil R²

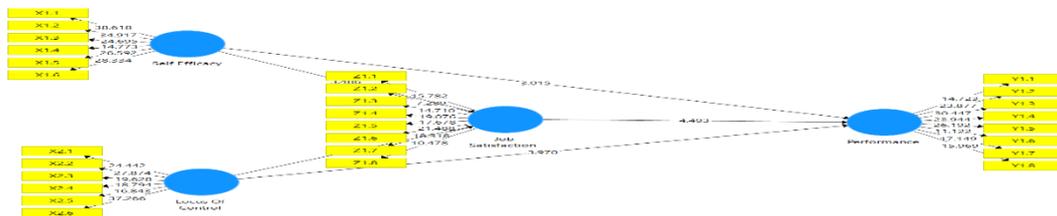
	R Square	R Square Adjusted
Job Satisfaction	0.673	0.661
Performance	0.899	0.893

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Dari tabel di atas diketahui bahwa pengaruh X1, X2 dan Z terhadap Y dengan nilai r-square 0,899 mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1, X2 dan Z sebesar 89.9% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 10.1% dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya pengaruh X1 dan X2 terhadap Z dengan nilai r-square 0,673 mengindikasikan bahwa variasi nilai Z mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1 dan X2 sebesar 67.3% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 32.7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



Gambar 2 T-Value Inner dan Outer Model

Ada beberapa tahap dalam mengevaluasi model struktural. Pertama adalah melihat signifikansi pengaruh antara konstruk. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan hubungan antar konstruk.

Path Coefficient

Uji t yang dilakukan merupakan hasil uji t dari perhitungan secara bootsttrap. Hasil uji t pada gambar di atas selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Tabel 6 Hasil Path Coefficient Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Job Satisfaction -> Performance	0.428	0.095	4.493	0.000
Locus Of Control -> Job Satisfaction	0.396	0.141	2.817	0.005
Locus Of Control -> Performance	0.339	0.085	3.970	0.000
Self Efficacy -> Job Satisfaction	0.483	0.139	3.486	0.001
Self Efficacy -> Performance	0.267	0.089	3.015	0.003

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Kriteria pengujian adalah tolak Ho jika t hitung > α = 0.05 atau Pvalue < α = 5% atau 0.05. Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa :

1. Nilai t statistic untuk *self efficacy* terhadap *performance* sebesar 3.015 dan nilai Pvalue sebesar 0.003. Jika dibandingkan dengan nilai α = 0.05, maka 0.003 < α = 0.05 sehingga Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari

Volume 6, Nomor 1, September 2023

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

self efficacy terhadap *performance*. Besarnya pengaruh *self efficacy* terhadap *performance* sebesar 0.267.

2. Nilai t statistic untuk *self efficacy* terhadap *job satisfaction* sebesar 3.486 dan nilai Pvalue sebesar 0.001. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.001 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari *self efficacy* terhadap *job satisfaction*. Besarnya pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction* sebesar 0.483.
3. Nilai t statistic untuk *locus of control* terhadap *performance* sebesar 3.970 dan nilai Pvalue sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.000 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari *locus of control* terhadap *performance*. Besarnya pengaruh *locus of control* terhadap *performance* sebesar 0.339.
4. Nilai t statistic untuk *locus of control* terhadap *job satisfaction* sebesar 2.817 dan nilai Pvalue sebesar 0.005. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.005 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari *locus of control* terhadap *job satisfaction*. Besarnya pengaruh *locus of control* terhadap *job satisfaction* sebesar 0.396.
5. Nilai t statistic untuk *job satisfaction* terhadap *performance* sebesar 4.493 dan nilai Pvalue sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.000 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari *job satisfaction* terhadap *performance*. Besarnya pengaruh *job satisfaction* terhadap *performance* sebesar 0.428.

Indirrect Effect

Analisis *indirrect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantara/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator).

Tabel 7 Hasil Path Coefficient

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Locus Of Control -> Job Satisfaction -> Performance	0.170	0.067	2.521	0.012
Self Efficacy -> Job Satisfaction -> Performance	0.207	0.081	2.562	0.011

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Kriteria pengujian adalah tolak H_0 jika $t \text{ hitung} > \alpha = 0.05$ atau $P \text{ value} < \alpha = 5\%$ atau 0.05. Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa :

1. Nilai t statistic untuk *self efficacy* terhadap *performance* dimediasi oleh *job satisfaction* sebesar 2.521 dan nilai Pvalue 0.012. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.012 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *performance* dimediasi oleh *job satisfaction*.
2. Nilai t statistic untuk *locus of control* terhadap *performance* dimediasi oleh *job satisfaction* sebesar 2.562 dan nilai Pvalue 0.011. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.011 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan

locus of control berpengaruh signifikan terhadap *performance* dimediasi oleh *job satisfaction*.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Performance*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui nilai t statistic untuk *self efficacy* terhadap *performance* sebesar 3.015 dan nilai Pvalue sebesar 0.003. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.003 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari *self efficacy* terhadap *performance*. Besarnya pengaruh *self efficacy* terhadap *performance* sebesar 0.267. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya efikasi diri pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dimana individu yang memiliki kepercayaan diri bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya, dibandingkan dengan individu yang takut bahwa kemungkinan mereka gagal. Ketakutan akan kegagalan akan membuat individu mengalami perasaan ketidakberdayaan, dibandingkan dengan individu yang percaya diri bahwa dirinya kompeten sehingga pegawai akan menjalin kerja sama yang baik anatar pegawai dalam melakukan pekerjaan. Individu dengan efikasi diri tinggi berarti lebih terlibat, lebih bertanggungjawab, lebih menikmati, dan lebih bahagia dengan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Keadaan ini mencerminkan penilaian diri yang kuat terhadap kompetensi diri. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saraswati et al., 2017) dan (Desiana, 2019) menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap *Performance*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui Nilai t statistic untuk *self efficacy* terhadap *job satisfaction* sebesar 3.486 dan nilai Pvalue sebesar 0.001. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.001 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari *self efficacy* terhadap *job satisfaction*. Besarnya pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction* sebesar 0.483. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya pengendalian diri yang dilakukan oleh pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, dimana pegawai akan lebih menunjukkan sikap yang tanggung jawab serta memiliki inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan sehingga pegawai akan lebih mengedepankan kerja sama antar pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wuryaningsih & Kuswati, 2013), (Yusnaena & Hayati, 2018) dan (Hermawan & Kaban, 2014) yang menemukan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh terhadap kinerja

Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Performance*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui nilai t statistic untuk *job satisfaction* terhadap *performance* sebesar 4.493 dan nilai Pvalue sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.000 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari *job satisfaction* terhadap *performance*. Besarnya pengaruh *job satisfaction* terhadap *performance* sebesar 0.428. Hal ini menunjukkan bahwa dengan kepuasan kerja yang dimiliki pegawai yang semakin meningkat maka kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara akan semakin meningkat. Pegawai merasa puas atas apa yang diterima, disertai dengan hubungan

dengan pimpinan yang baik maka pegawai akan lebih sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) (Nasution, 2018), (Wijaya, 2018) (Saputra et al., 2016) (Jufrizen, 2017) (Syahputra & Jufrizen, 2019) dan (Adhan et al., 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Job Satisfaction*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui nilai t statistic untuk *self efficacy* terhadap *job satisfaction* sebesar 3.486 dan nilai Pvalue sebesar 0.001. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.001 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari *self efficacy* terhadap *job satisfaction*. Besarnya pengaruh *self efficacy* terhadap *job satisfaction* sebesar 0.483 Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin efektifnya efikasi diri pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Dimana dengan pegawai yang mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya maka pegawai akan semakin senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang pegawai kerjakan dapat selesai dengan tepat waktu sehingga pegawai akan lebih puas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi & Sudibya, 2016) dan (Lodjo, 2013) yang menemukan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap *Job Satisfaction*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui nilai t statistic untuk *locus of control* terhadap *job satisfaction* sebesar 2.817 dan nilai Pvalue sebesar 0.005. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.005 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari *locus of control* terhadap *job satisfaction*. Besarnya pengaruh *locus of control* terhadap *job satisfaction* sebesar 0.396 Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin efektifnya *Locus Of Control* pada pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara maka kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi. Dimana dengan pengendalian diri yang baik yang dimiliki oleh pegawai maka pegawai akan lebih mudah puas atas hasil kerjanya sehingga pegawai akan lebih efektif dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Narenda, 2018) dan (Chhabra & Mohanty, 2014) yang menemukan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Performance* Melalui *Job Satisfaction*

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui nilai t statistic untuk *self efficacy* terhadap *performance* dimediasi oleh *job satisfaction* sebesar 2.521 dan nilai Pvalue 0.012. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.012 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *performance* dimediasi oleh *job satisfaction* Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya efikasi diri pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara maka kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat dimana individu yang memiliki kepercayaan diri bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya, dibandingkan dengan individu yang takut bahwa kemungkinan mereka gagal. Ketakutan akan kegagalan akan membuat individu mengalami perasaan ketidak berdayaan, dibandingkan dengan individu yang percaya diri bahwa dirinya kompeten sehingga pegawai akan merasa puas atas apa yang mereka kerjakan, Individu dengan efikasi diri tinggi berarti lebih terlibat, lebih bertanggungjawab, lebih menikmati, dan lebih bahagia dengan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Keadaan ini mencerminkan penilaian diri yang kuat terhadap kompetensi

diri sehingga pegawai akan menjalin kerja sama yang baik antar pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Pengaruh Locus Of Control Terhadap Performance Melalui Job Satisfaction

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui nilai t statistic untuk *locus of control* terhadap *performance* dimediasi oleh *job satisfaction* sebesar 2.562 dan nilai Pvalue 0.011. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.011 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *performance* dimediasi oleh *job satisfaction*. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya pengendalian diri yang dilakukan oleh pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara maka kepuasan kerja pegawai akan semakin tercipta sehingga kinerja pegawai akan semakin tinggi, dimana pegawai akan lebih menunjukkan sikap yang tanggung jawab serta memiliki inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan sehingga pegawai akan lebih mudah puas dalam melakukan pekerjaan, dengan puasnya pegawai maka pegawai tersebut akan mengedepankan kerja sama antar pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah 1) Secara langsung *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *performance* pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Sumatera Utara. 2) Secara langsung *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *performance* pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Sumatera Utara. 3) Secara langsung *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *performance* pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Sumatera Utara. 4) Secara langsung *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Sumatera Utara. 5) Secara langsung *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Sumatera Utara. 6) Secara tidak langsung *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *performance* melalui *job satisfaction* pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Sumatera Utara. 7) Secara tidak langsung *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *performance* melalui *job satisfaction* pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota Medan. *Jurnal Samudera Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Ayudiaty, S. E. (2010). *Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang)*. Universitas Diponegoro.
- Chhabra, B., & Mohanty, R. P. (2014). Mediating role of organisation commitment in the relationship between job satisfaction and organisational citizenship behaviour: a study of Indian IT professionals. *Int Journal Indian Culture and Business Management*, 9(4).
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat dan Humas PDAM Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 382–392.
- Dewi, N. M. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 7473–7499.

- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17(1), 1–17.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Lau, W. K. (2012). The Impact of Personality Traits and Goal Commitment on Employees job satisfaction. *Business and Economics Journal*, 5(1), 29–42.
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 747–755.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(1), 131–142.
- Narendra, N. M. (2018). Pengaruh Locus Of Control dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di RSUD Al-Islam H. M. Mawardi Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(2), 621–636.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.
- Rambe, M. F., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–26.
- Saputra, A. T., Bagia, L. W., & Yulianthini, N. Y. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganeshha Jurusan Manajemen*, 4(6), 1–8.
- Saraswati, A. A. N. D., Dewi, I. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Udayana*, 1(1), 2257–2286.
- Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan SelfEfficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith*, 10(1), 74–81.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Dilkat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 36–49.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukti Sanomas. *AGORA*, 6(2), 1–5.
- Wijayanti. (2014). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Melalui Komitemen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 77–88.