

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. PELABUHAN INDONESIA
(PERSERO) REGIONAL I DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA	: DHEA AMANDA MAHDAYANI
NPM	: 2005160411
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 14 Maret 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : DHEA AMANDA MAHDAYANI
NPM : 2005160411
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL I DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Dinyatakan : (A) Lulus Ujian dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM-PENGUJI

Penguji I

Jasman Saripuddin, Hsb, S.E., M.Si.

Penguji II

Qahfi Romula Siregar, S.E., M.M.

Pembimbing

Susi Handayani, S.E., M.M.

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, CMA

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : DHEA AMANDA MAHDAYANI
N.P.M : 2005160411
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 1 DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, September 2024

Pembimbing Tugas Akhir

SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Dhea Amanda Mahdayani
NPM : 2005160411
Dosen Pembimbing : Susi Handayani, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh *Locus of Control* dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki identifikasi - Perbaiki termaat dan redaksional - Perbaiki batasan masalah	22/5-24	R
Bab 2	- Perbaiki dan tambahkan teori - Perbaiki hipotesis	15/6-24	R
Bab 3	- Perbaiki populasi dan sampel - Perbaiki jenis analisis data	20/6-24	R
Bab 4	- Perbaiki dan pertajam pembahasan	20/8-24	R
Bab 5	- Perbaiki kesimpulan - Perbaiki saran	27/8-24	R
Daftar Pustaka	- Menbelay	27/8-24	R
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- Acc	3/9-24	R

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

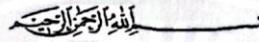
Medan, September 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Susi Handayani, S.E., M.M.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dhea Amanda Mahdayani
NPM : 2005160411
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul "**Pengaruh *Locus of Control* dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 1 dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.**" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Dhea Amanda Mahdayani

ABSTRAK

Pengaruh *Locus Of Control* Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dhea Amanda Mahdayani

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *locus of control* dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pelabuhan Indonesia Regional I. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin berjumlah sebanyak 74 orang pegawai. 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 *locus of control*, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, selanjutnya *locus of control* dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, secara tidak langsung *locus of control* dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Kata Kunci : *Locus Of Control*, Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Influence of Locus of Control and Training on Employee Performance at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I with Work Motivation as an Intervening Variable

Dhea Amanda Mahdayani

This study aims to test and analyze the influence of locus of control and training on employee performance through work motivation directly and indirectly. The approach used in this study is a causal approach. The population in this study were all employees of PT. Pelabuhan Indonesia Regional I. The sample in this study used the Slovin formula totaling 74 employees. Data collection techniques in this study used documentation, observation, and questionnaire techniques. Data analysis techniques in this study used a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study used the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study indicate that Directly locus of control, training and work motivation have a significant effect on employee performance, then locus of control and work training have a significant effect on work motivation, indirectly locus of control and training have a significant effect on employee performance through work motivation.

Keywords: Locus Of Control, Work Training, Work Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penulis yaitu : **“Pengaruh *Locus Of Control* Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan tugas akhir. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa kepada ayahanda Deni Harianto dan Ibunda Mahyati yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan tugas akhir ini. Serta yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani, S.E, M.M selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman

kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tugas akhir ini.

10. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. penulis hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga tugas akhir ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr. Wb

Medan, Mei 2025
Penulis

Dhea Amanda Mahdayani
NPM:2005160411

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
 BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Kinerja.....	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	12
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.1.3 Tujuan Dan Manfaat Kinerja.....	16
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	17
2.1.2 <i>Locus Of Control</i>	18
2.1.2.1 Pengertian <i>Locus Of Control</i>	18
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi <i>Locus Of Control</i>	19
2.1.2.3 Karakteristik <i>Locus Of Control</i>	21
2.1.2.4 Indikator <i>Locus Of Control</i>	22
2.1.3 Pelatihan Kerja	24
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja	24
2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan Kerja	25
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja	26
2.1.3.4 Indikator Pelatihan Kerja.....	26
2.1.4 Motivasi Kerja	28
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	28

2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Motivasi Kerja.....	29
2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja	31
2.1.4.4 Indikator-indikator Kepuasan Kerja	34
2.2 Kerangka Konseptual	38
2.3 Hipotesis.....	42

BAB 3 METODEODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	44
3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	44
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
3.4 Populasi dan Sampel	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.6 Teknik Analisis Data	49

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian	55
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	55
4.1.2 Karakteristik Responden	55
4.1.3 Jawaban Responden	59
4.2 Analisis Data	67
4.2.1 Analisis Outer Model	67
4.2.2 Analisis Inner Model	73
4.2.3 Pengujian Hipotesis	77
4.2.4 Pembahasan	82

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	99
5.2 Saran.....	99
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2023(Orang).....	4
Tabel 1.2	Bentuk Pelatihan	5
Tabel 1.3	Data Penilaian Motivasi Kerja Pegawai Tahun 2023 (Orang).....	7
Tabel 3.1	Indikator Kinerja.....	45
Tabel 3.2	Indikator <i>Locus Of Control</i>	45
Tabel 3.3	Indikator Pelatihan Kerja	45
Tabel 3.4	Indikator Motivasi Kerja.....	46
Tabel 3.5	Waktu Penelitian.....	46
Tabel 3.6	Indikator Skala Likert	49
Tabel 4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel 4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	58
Tabel 4.5	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	58
Tabel 4.6	Skor Angket Variabel Kinerja	59
Tabel 4.7	Skor Angket Variabel <i>Locus Of Control</i>	62
Tabel 4.8	Skor Angket Variabel Pelatihan.....	63
Tabel 4.9	Skor Angket Variabel Motivasi Kerja	65
Tabel 4.10	Hasil <i>Outer Loading</i>	69
Tabel 4.11	Hasil <i>Composite Reliability</i>	69
Tabel 4.12	Hasil AVE (<i>Average Variant Extracted</i>)	70
Tabel 4.13	<i>Discriminant Validity</i>	71
Tabel 4.14	Heretroit-Monotoroit Ratio (HTMT).....	72
Tabel 4.15	Kriteria Fornell-Larcker	72
Tabel 4.16	Hasil <i>Average Communalities Index</i>	73
Tabel 4.17	Nilai <i>R-Square</i>	74
Tabel 4.18	Nilai <i>F-Square</i>	75
Tabel 4.19	<i>Path Coefficient</i>	78
Tabel 4.20	<i>Specific Indirect Effects</i>	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Fenomena <i>Locus Of Control</i>	4
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	42
Gambar 4.1 <i>Standardized Loading Factor</i> Inner dan Outer Model.....	67
Gambar 4.2 <i>Path Coefficient</i>	80

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaan tersebut. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang dihasilkannya. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik. Pentingnya memperhatikan kinerja karyawan sebab kinerja merupakan salah satu penentu dalam mencapai kinerja perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan (Daulay & Kurnia, 2019).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Daulay et al., 2022). 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 (Muis et al., 2018).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi (Siagian & Khair, 2018).

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah *locus of control* (pengendalian diri). Setiap individu memiliki keyakinan dan persepsi atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya. Keyakinan inilah yang disebut *locus of control* (pengendalian diri). *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, 2018).

Perkembangan *locus of control* (pengendalian diri) individu dipengaruhi oleh berbagai aspek yaitu lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan sosial yang pertama bagi seseorang adalah keluarga (Rotter, 2020).

Selanjutnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor pelatihan. Melalui pelatihan diharapkan karyawan dapat menambah pengetahuan yang dimilikinya serta untuk mengasah kemampuannya yang selama ini kurang optimal atau belum ada. Terkadang pengetahuan karyawan sangat minim, maka melalui pelatihan tentu akan mendapat tambahan pengetahuan (Kasmir 2018).

Pelatihan (*training*) yang dimaksudkan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja, pelatihan lebih focus ke praktek, dengan demikian karyawan setelah selesai mengikuti pelatihan maka hasilnya bisa langsung di praktekkan ditempat kerja dalam kegiatan kerja sehari-hari (Larasati, 2018).

Selanjutnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi kerja. Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai

tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan–kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan (pegawai) sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa (Arianty et al., 2016).

Motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut(Wahyudi & Tupti, 2019).

PT. Pelabuhan Indonesia Regional I, merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor Perhubungan Laut yang bergerak dalam bidang perusahaan jasa kepelabuhan. Berdasarkan observasi awal penulis pada kantor PT. Pelabuhan Indonesia regional I penulis melihat bahwa pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya hal ini dapat dilihat bahwa masih seringnya pekerjaan pegawai yang terlambat selesai. Hal ini dapat dilihat dari data penilaian kinerja pegawai sebagai mana tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2023(Orang)

Key Performance Indicator (KPI) Individual	Jumlah Pegawai	Persentase
A (Istimewa : >110-120)	82	28,87
B (Sangat Baik : >105-110)	96	33,81
C (Baik : 90-105)	81	28,52
D (Cukup : 80 -< 90)	15	5,28
E (Kurang : ≤ 80)	10	3,52
Jumlah Pegawai	284	100

Sumber : PT. Pelabuhan Indonesia Regional I, 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia Regional I terdapat 82 orang (28,87%) pegawai yang mendapat nilai kinerja Istimewa, 96 orang (33,81%) pegawai yang mendapat nilai kinerja sangat baik, 81 orang (28,52%) pegawai yang mendapat nilai kinerja baik, 15 orang (5,28%) pegawai yang mendapat nilai kinerja cukup baik dan 10 orang (3,52%) pegawai yang mendapat nilai kinerja kurang baik.

Selain itu pada *locus of control* (pengendalian diri) dimana pegawai kurang keyakinan dan persepsi yang dimiliki pegawai atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya dalam bekerja, hal ini dapat dilihat pada hasil presurvey dibawah ini :



Gambar 1.1 Angket Fenomena *Locus Of Control*

Dari gambar diatas dapat dilihat hasil kuisisioner dari 30 responden pegawai berkisar 73% pegawai yang selalu berusaha mencari solusi ketika menghadapi

masalah di tempat kerja. Sedangkan 27% orang pegawai menyatakan bahwa ketika menemui permasalahan dalam pekerjaan, mereka tidak berusaha mencari solusinya karena individu dengan *locus of control eksternal* kurang yakin akan kemampuan atau pengaruh mereka untuk mengatasi permasalahan. Mereka mungkin merasa bahwa upaya mereka tidak akan berhasil atau tidak memiliki dampak yang signifikan, sehingga kurang termotivasi untuk mencari solusi.

Selanjutnya pelatihan pegawai di PT. Pelabuhan Indonesia regional I, dimana kurangnya pelatihan yang diterima oleh pegawai untuk menunjang pekerjaannya dimana pegawai mendapat pelatihan tidak sesuai dengan bidang masing-masing sehingga pelatihan yang diperoleh pegawai tidak dapat membantu pekerjaannya, selain itu dalam pelaksanaan pelatihan yang dilakukan terhadap pegawai hanya untuk beberapa pegawai yang telah memenuhi kualifikasi yang telah di tentukan oleh pegawai. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1.2
Bentuk Pelatihan Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia Regional I

Bentuk pelatihan	Devisi	Jumlah Pegawai Devisi	Jumlah Pegawai Ikut Pelatihan	Persentase
Internalisasi Budaya Akhlak " <i>Dare To Change Productivity</i> "	Seluruh devisi	284	10	3,52
Sistem Manajemen Anti Penyuapan (Smap) Iso 37001	Divisi Anggaran, Akuntansi, dan Pelaporan, Devisi Komersil Dan Operasi	44	28	63,63
Pelatihan Penyusunan Dan Validasi Knowledge Map Cabang Pelabuhan	Cabang	102	33	32,35

Sumber : PT. Pelabuhan Indonesia regional I cabang Belawan, 2024,

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa bentuk pelatihan pegawai PT. Pelabuhan Indonesia Regional I terdapat 10 orang (3,52%) pegawai yang mengikuti Internalisasi Budaya Akhlak "*Dare To Change Productivity*", 28 orang (63,63%) pegawai yang mengikuti pelatihan Sistem Manajemen Anti Penyuapan

(Smap) Iso 37001, 33 orang (32,35%) pegawai yang mengikuti Pelatihan Penyusunan Dan Validasi Knowledge Map Cabang Pelabuhan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak seluruhnya pegawai PT. Pelabuhan Indonesia Regional I dapat mengikuti pelatihan guna menunjang pekerjaannya.

Selain itu permasalahan motivasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia regional I adalah masih rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai dimana pemimpin kurang memberikan motivasi langsung kepada para pegawai agar selalu kuat untuk melakukan pekerjaan selain itu karena pegawai merasa bahwa gaji dan tunjangan sudah ditetapkan oleh perusahaan, pegawai tidak terpacu atau termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih baik, pegawai yang sering datang terlambat serta pegawai yang sering pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan, dimana pegawai dengan bekerja sedikit ataupun banyak akan mendapatkan gaji yang sama, selain itu pegawai kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih baik untuk mendapatkan karir yang lebih baik dimana kurangnya kepedulian perusahaan terhadap kinerja pegawai berupa tidak adanya jaminan karir yang pasti yang diberikan kepada pegawai walaupun memiliki prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang sudah lama dengan pendidikan dan golongan pegawai yang sudah memenuhi syarat akan tetapi belum mendapatkan promosi jabatan. Hal ini dapat dilihat dari data penilaian motivasi kerja pegawai sebagai mana tabel dibawah ini.

Tabel 1.3
Data Penilaian Motivasi Kerja Pegawai Tahun 2023 (Orang)

Key Performance Indicator (KPI) Individual	Jumlah Pegawai	Persentase
A (Istimewa : >110-120)	122	42,96
B (Sangat Baik : >105-110)	55	19,37
C (Baik : 90-105)	86	30,28
D (Cukup : 80 -< 90)	10	3,52
E (Kurang : ≤ 80)	11	3,87
Jumlah Pegawai	284	100

Sumber : PT. Pelabuhan Indonesia Regional I, 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa penilaian motivasi kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia Regional I terdapat 122 orang (42,96%) pegawai yang mendapat nilai motivasi kerja Istimewa, 55 orang (19,37%) pegawai yang mendapat nilai motivasi kerja sangat baik, 86 orang (0,28%) pegawai yang mendapat nilai motivasi kerja baik, 10 orang (3,52%) pegawai yang mendapat nilai motivasi kerja cukup baik dan 11 orang (3,87%) pegawai yang mendapat nilai motivasi kerja kurang baik.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh *Locus Of Control* Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT. Pelabuhan Indonesia regional I yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Terdapat 3,52% pegawai yang mendapat nilai kinerja kurang baik.
2. Terdapat 27% orang pegawai yang ketika menemui permasalahan dalam pekerjaan, mereka tidak berusaha mencari solusinya karena individu dengan *locus of control eksternal* kurang yakin akan kemampuan atau pengaruh mereka untuk mengatasi permasalahan.
3. Terdapat 67,65% pegawai yang tidak mengikuti pelatihan penyusunan dan validasi knowledge map cabang pelabuhan.

4. Terdapat 3,87% pegawai yang mendapat nilai motivasi kerja kurang baik.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa, *Locus Of Control* (pengendalian diri), pelatihan dan motivasi adalah masalah utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah *Locus Of Control* yang dilihat persepsi pegawai dalam mempengaruhi dirinya, pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap pegawai guna menunjang pekerjaan dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari hasil kerja pegawai, selain itu penelitian ini membatasi motivasi kerja yang dilihat dari jaminan karir yang diberikan oleh perusahaan sebagai variabel intervening serta pegawai yang di teliti hanya pada pegawai PT. Pelabuhan Indonesia regional I.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I ?
4. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I ?

5. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I ?
6. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I ?
7. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I ?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap motivasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang *locus of control*, pelatihan, motivasi kerja dan kinerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal *locus of control*, pelatihan, motivasi kerja dan kinerja.
- b. Bagi program studi Manajemen, memberikan masukan kepada program studi dalam rangka meningkatkan kualitas perkuliahan
- c. Bagi universitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.
- d. Manfaat bagi peneliti selanjutnya, Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Menurut (Mangkunegara, 2020) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2021) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut (Rivai, 2021) “kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu. Sedangkan menurut (Darmadi, 2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat merupakan penampilan individu

maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja pegawai adalah tujuan, ukuran, dan penilaian.

Menurut (Susanto, 2017) menyebutkan bahwa kinerja pegawai (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Didalam sebuah organisasi ataupun perusahaan setiap karyawannya pasti memiliki kondisi yang diingkannya, tetapi karena ada banyaknya kendala yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri sehingga dapat berdampak buruk maupun baik bagi perusahaan itu sendiri. menurut (Kasmir, 2022) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Kompetensi/Kemampuan

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.

3. Rancangan kerja

Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

4. Pelatihan Kerja

Suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keterampilan, sikap, disiplin dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut.

5. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

6. Motivasi kerja

Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).

7. Kepemimpinan

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

8. Gaya kepemimpinan

Adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

9. Budaya organisasi

Adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

10. Kepuasan kerja

Adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

11. Lingkungan kerja

Adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

12. Loyalitas

Adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan itu ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perudahaannya dalam kondisi kurang baik.

13. Komitmen

Adalah kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

14. Disiplin kerja

Adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tetap waktu.

Sedangkan (Suharto & Cahyono, 2018) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Variabel Individu

Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian, pengendalian diri (*locus of control*) dan sikap.

2. Variabel Situasional

Variabel Situasional menyangkut dua faktor yaitu :

- a. Faktor sosial dari organisasi, meliputi : kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, system upah serta lingkungan sosial.
- b. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi : metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperature

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, maka sesuai dengan penelitian ini, maka kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh pelatihan, *locus of control* dan motivasi kerja.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan dari kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia. Menurut (Rivai, 2021) tujuan kinerja adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan memerlukan alat untuk membantu karyawannya dalam memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk mengembangkan karier dan memperkuat kualitas hubungan antara pimpinan dan karyawan.

2. Untuk mendorong semakin meningkatnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
3. Sebagai sarana penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi atau pekerjaan.
4. Sebagai salah satu alat menjaga tingkat kinerja, sebagai contoh dengan mendeteksi penurunan kinerja sebelum menjadi serius.

Menurut (Rivai, 2021) manfaat kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.
2. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk memperbaiki tugas selanjutnya.
3. Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
4. Meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan perusahaan jasa pelayanan memegang peranan sangat penting untuk memberikan efek positif atau negatif pada perusahaan. Oleh sebab itu penilaian kinerja karyawan pada perusahaan jasa akan sangat baik dilakukan oleh konsumen berdasarkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan perusahaan tersebut

2.1.1.4 Indikator – Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2020) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Sedangkan Kinerja Karyawan menurut (Koopmans et al. 2017) dengan empat indikator yaitu:

1. *Task performance*: kemahiran karyawan tugas-tugas inti atau teknis yang sentral dalam pekerjaannya.
2. *Contextual performance*: perilaku karyawan yang mendukung lingkungan organisasi, sosial dan psikologis di mana inti teknis harus berfungsi.
3. *Adaptive performance*: karyawan dapat menyesuaikan perilaku mereka terhadap situasi kerja dan kejadian baru.
4. *Counterproductive work behavior*: perilaku karyawan yang membahayakan kesejahteraan organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas diketahui bahwa kinerja karyawan mempunyai unsur kemampuan, kecakapan, kedisiplinan, dan ketelitian sehingga dapat memberikan hasil kerja yang baik.

2.1.2 *Locus Of Control*

2.1.2.1 *Pengertian Locus Of Control*

Locus of control merepresentasikan kecenderungan seseorang sebagai pengontrol atau di kontrol oleh kejadian eksternal. *Locus of control* sebagai “*generalized expectation about the internal versus external control of reinforcement.*” *Locus of Control* adalah sebuah konsep psikologi mengenai keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka mengendalikan peristiwa yang mempengaruhi mereka.

Locus of control menurut (Rotter, 2020) adalah suatu hal yang dipastikan memberikan kontribusi terhadap kualitas kinerja pada seseorang, yaitu respon awal sebagai dasar dari respon yang akan dilakukan selanjutnya.

Locus of control menurut (Munir & Mehsoon, 2022) adalah cerminan dari sebuah kecenderungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (internal) atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya itu berasal dari hal lain, misalnya kuasa orang lain (eksternal). *Locus of control* menurut (Kutanis et al., 2019) mencakup gagasan bahwa individu sepanjang hidup mereka, menganalisis peristiwa sebagai hasil dari perilaku mereka atau mereka percaya bahwa peristiwa tersebut merupakan hasil dari kebetulan, nasib atau kekuatan di luar kendali mereka. *Locus of control* menurut (April et al., 2019) 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

Locus of control menurut (Robbins, 2022) adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Faktor internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apaapa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan faktor eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah sebuah konsep psikologi mengenai keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka mengendalikan peristiwa yang mempengaruhi mereka.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Locus Of Control*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *locus of control* seorang individu menurut (Hamedoglu et al., 2022) yaitu:

1. Faktor keluarga
2. Faktor motivasi
3. Faktor pelatihan

Berikut ini adalah penjelasan factor yang mempengaruhi *locus of control* :

1. Faktor keluarga

Lingkungan keluarga tempat seorang individu tumbuh dan dapat memberikan pengaruh. Orangtua yang mendidik anak, pada kenyataannya mewakili nilai-nilai dan sikap atas kelas sosial mereka. Kelas sosial yang disebutkan di sini tidak hanya mengenai status ekonomi, tetapi juga memiliki arti yang luas, termasuk tingkat pendidikan, kebiasaan, pendapatan dan gaya hidup.

2. Faktor motivasi

Kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup (motivasi internal) dan pekerjaan yang lebih baik, promosi jabatan, gaji yang lebih tinggi (motivasi eksternal) dapat mempengaruhi *locus of control* seseorang. *Reward* dan *punishment* (motivasi eksternal) juga berpengaruh terhadap *locus of control*.

3. Faktor pelatihan

Program pelatihan telah terbukti efektif mempengaruhi *locus of control* individu sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam mengatasi hal-hal yang memberikan efek buruk. Pelatihan adalah sebuah pendekatan terapi untuk mengembalikan kendali atas hasil yang ingin diperoleh. Pelatihan diketahui dapat mendorong *locus of control* internal yang lebih tinggi, meningkatkan prestasi dan meningkatkan keputusan karir.

Sedangkan menurut (Rotter, 2020) perkembangan *locus of control* individu dipengaruhi oleh berbagai aspek yaitu lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan sosial yang pertama bagi seseorang adalah keluarga. Di dalam keluarga inilah terjadi suatu interaksi antara orang tua dan anak, termasuk didalamnya penanaman nilai-nilai dan norma-norma yang akan diwariskan kepada anak-anaknya. Apabila tingkah laku anak mendapat respons, maka anak akan merasakan sesuatu dalam lingkungannya, dengan demikian tingkah laku tersebut dapat menimbulkan motif dipelajari, hal ini merupakan awal terbentuknya internal *locus of control* pada diri seseorang. Sebaliknya, jika tingkah lakunya tidak mendapatkan reaksi, maka anak akan merasa bahwa perilakunya tidak mempunyai akibat apapun. Anak tidak

kuasa menentukan akibatnya keadaan di luar dirinya yang menentukan, hal inilah yang menimbulkan terbentuknya eksternal *locus of control*.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *locus of control* adalah faktor keluarga, faktor individu dan faktor pelatihan.

2.1.2.3 Karakteristik *Locus Of Control*

Menurut (Crider, 2021) perbedaan karakteristik antara *locus of control* internal dan eksternal adalah sebagai berikut:

1. *Locus of control* internal
 - a. Suka bekerja keras.
 - b. Memiliki inisiatif yang tinggi.
 - c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.
 - d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin.
 - e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.
2. *Locus of control* external
 - a. Kurang memiliki inisiatif.
 - b. Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol.
 - c. Kurang mencari informasi.
 - d. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
 - e. Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

Selanjutnya menurut (Rahman, 2022) konsep tentang *locus of control* (pusat kendali) merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*). Bila

individu memiliki persepsi sendiri bahwa perilaku dan sikap akan menghasilkan kesuksesan yang positif, internalisasi ditunjukkan sebagai *internal locus of control*, namun bila individu memiliki persepsi diluar kendalinya (seperti takdir atau nasib) maka dengan bertanggung jawab atas perilaku yang menguntungkan, eksternalitas ditunjukkan sebagai *eksternal locus of control*.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik *locus of control* adalah *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal

2.1.2.4 Indikator *Locus Of Control*

Menurut (Azwar, 2021) *locus of control* terdiri dari tiga indikator yaitu *internality*, *chance* dan *powerful others*.

1. *Internality*
2. *Chance*
3. *Powerful others*

Berikut ini adalah penjelasan indikator *locus of control* tersebut :

1. *Internality*

Keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh kemampuan dirinya sendiri seperti keterampilan dan potensi-potensi yang dimilikinya.

2. *Chance*

Keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh nasib, peluang dan keberuntungan.

3. *Powerful others*

Keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh orang lain yang lebih berkuasa.

Sedangkan menurut (Rotter, 2020) konsep tentang *locus of control* memiliki 4 konsep dasar, yaitu:

1. Potensi Perilaku (*Behavior Potential*)
2. Pengharapan (*Expectancy*)
3. Nilai Penguatan (*Reinforcement value*)
4. Situasi Psikologis (*Psychological Situation*)

Berikut ini adalah penjelasan indikator *locus of control* tersebut :

1. Potensi Perilaku (*Behavior Potential*)

Potensi perilaku mengacu pada kemungkinan bahwa perilaku tertentu akan terjadi dalam situasi tertentu. Kemungkinan itu ditentukan dengan referensi pada penguatan atau rangkaian penguatan yang bisa mengikuti perilaku tersebut.

2. Pengharapan (*Expectancy*)

Pengharapan merupakan kepercayaan individu bahwa dia berperilaku secara khusus pada situasi yang berikan yang akan diikuti oleh penguatan yang telah diprediksikan. Kepercayaan ini berdasarkan pada probabilitas/kemungkinan penguatan yang akan terjadi.

3. Nilai Penguatan (*Reinforcement value*)

Merupakan penjelasan mengenai tingkat pilihan untuk penguatan (*reinforcement*) sebagai pengganti yang lain. Setiap orang menemukan penguatan yang berbeda nilainya pada aktifitas yang berbeda-beda. Pemilihan penguatan ini berasal dari pengalaman yang menghubungkan penguatan masa lalu dengan yang terjadi saat ini. Berdasarkan hubungan ini, berkembang pengharapan untuk masa depan. Karena itulah terjadi

hubungan antara konsep pengharapan (*Expectancy*) dan nilai penguatan (*Reinforcement Value*).

4. Situasi Psikologis (*Psychological Situation*)

Merupakan hal yang penting dalam menentukan perilaku. Rotter percaya bahwa secara terus menerus seseorang akan memberikan reaksi pada lingkungan internal maupun eksternal saja tetapi juga kedua lingkungan. Penggabungan ini yang disebut situasi.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa indicator dari *locus of control* adalah *internality*, *chance* dan *powerful others*

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Lingkungan strategis selalu berubah, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tampaknya tidak akan pernah berhenti. Perubahan lingkungan strategis ini mengharuskan para manajer untuk terus berupaya untuk meningkatkan kinerja perusahaannya dengan melalui cara agar mampu menghadapi berbagai tantangan tersebut, agar karyawan dapat bekerja secara optimal.

Pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan melaksanakan pekerjaan tertentu maupun pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas keseluruhan lingkungan (Justine, 2016).

Pelatihan adalah salah satu cara untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan memahami teknologi yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu (Kasmir, 2022).

Pelatihan (*training*) adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja, pelatihan lebih, focus ke praktek,

dengan demikian karyawan setelah selesai mengikuti pelatihan maka hasilnya bisa langsung di praktekkan di tempat kerja dalam kegiatan kerja sehari-hari (Larasati, 2018).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan dimana karyawan akan mendapat pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya saat ini agar meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan

Pelatihan bertujuan adalah mempersiapkan karyawan yang akan segera diberi tugas mengerjakan pekerjaan yang telah ada (proses pendidikan jangka pendek) (Larasati, 2018).

Berdasarkan definisi ini pelatihan memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut (Larasati, 2018) :

1. Pelatihan dan pengemabangan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan dan kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
2. Program-program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan sehingga membuat karyawan menjadi produktif.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dan manfaaat pelatihan adalah untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan untuk meoperasikan beberapa teknologi baru pelatihan yang diberikan untuk menyeragamkan semaksimal mungkin kemampuan dan pola pikir.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut, yaitu (Larasati, 2018):

1. Tidak tercapainya standar pencapaian kerja

Hal ini terjadi ketika karyawan atau tim tidak mampu memenuhi target atau standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun waktu. Penyebabnya bisa beragam, seperti kurangnya pelatihan, perencanaan yang buruk, atau kurangnya motivasi dan pengawasan.

2. Karyawan tidak mampu melaksanakan tugasnya

Ini menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki kompetensi atau keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Penyebabnya bisa berasal dari rekrutmen yang tidak tepat, kurangnya pelatihan, atau tugas yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian karyawan.

3. Karyawan tidak produktif

Produktivitas yang rendah mencerminkan bahwa output kerja karyawan tidak sebanding dengan waktu atau sumber daya yang digunakan. Ini bisa disebabkan oleh motivasi yang rendah, lingkungan kerja yang tidak mendukung, beban kerja yang tidak seimbang, atau kurangnya insentif.

4. Tingkat penjualan menurun

Penurunan penjualan dapat terjadi karena berbagai faktor, seperti menurunnya kualitas produk, persaingan yang meningkat, perubahan tren pasar, strategi pemasaran yang tidak efektif, atau pelayanan pelanggan yang buruk. Ini juga bisa berkaitan langsung dengan faktor-faktor internal seperti karyawan yang tidak kompeten atau tidak produktif.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi pelatihan, yaitu sebagai berikut (Wispondono, 2018):

1. Dana

Dana merupakan faktor krusial dalam pelaksanaan pelatihan. Ketersediaan anggaran menentukan kualitas pelatihan, termasuk biaya instruktur, materi, fasilitas, serta akomodasi peserta (jika diperlukan). Jika dana terbatas, maka pelatihan bisa menjadi tidak maksimal, misalnya dalam hal durasi pelatihan yang singkat, keterbatasan alat bantu, atau kurangnya materi berkualitas.

2. Sarana dan prasarana

Sarana (alat dan perlengkapan) serta prasarana (fasilitas fisik seperti ruang pelatihan, teknologi, dan infrastruktur) sangat menentukan kenyamanan dan efektivitas proses pelatihan. Fasilitas yang memadai seperti proyektor, komputer, jaringan internet, dan ruang kelas yang kondusif akan menunjang penyampaian materi dan keterlibatan peserta. Sebaliknya, keterbatasan sarana prasarana dapat menghambat pencapaian tujuan pelatihan.

3. Instruktur pelatihan

Instruktur atau fasilitator pelatihan memegang peran penting dalam keberhasilan program pelatihan. Instruktur yang kompeten, berpengalaman, dan mampu berkomunikasi dengan baik akan lebih mudah mentransfer pengetahuan dan keterampilan kepada peserta. Mereka juga bisa menyesuaikan metode pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta. Instruktur yang kurang profesional dapat menyebabkan materi tidak tersampaikan dengan baik, sehingga pelatihan tidak efektif. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah tidak

tercapainya standar pencapaian kerja pegawai, karyawan tidak produktif, sarana dan prasarana perusahaan.

2.1.3.4 Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan yaitu sebagai berikut (Wispondono, 2018):

1. Prestasi kerja karyawan

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan dan pelatihan baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti pengembangan dan pelatihan yang dilakukan cukup baik tetapi jika prestasi kerjanya tetap maka pengembangan dan pelatihan yang dilakukan kurang baik dan perlu adanya perbaikan.

2. Kedisiplinan karyawan

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti perkembangan dan pelatihan semakin baik, maka pengembangan atau pelatihan yang dilakukan tersebut sudah baik, akan tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti pengembangan dan pelatihan yang dilakukan kurang baik.

3. Kehadiran karyawan

Kalau kehadiran karyawan setelah mengikuti pelatihan meningkat berarti pengembangan dan pelatihan tersebut baik, akan tetapi jika kehadiran karyawan setelah mengikuti pelatihan tidak meningkat berarti pengembangan dan pelatihan tersebut kurang baik.

4. Tingkat kerusakan produksi

Setelah karyawan mengikuti pengembangan dan pelatihan berkurang, maka pelatihan yang dilakukan tersebut sudah baik, sebaliknya jika tetap maka pelatihan kurang baik. Termasuk dalam konteks ini adalah tingkat

kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti program pelatihan, jika tidak berkurang berarti pelatihan yang dilakukan perlu disempurnakan.

Sedangkan indikator-indikator pelatihan, diantaranya adalah (Mangkunegara, 2017):

1. Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus kongkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengolahan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3. Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit(studi banding).

4. Kualifikasi peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staff yang mendapat rekomendasi pimpinan.

5. Kualifikasi pelatih (Instruktur)

Pelatih/Instruktur yang akan memberi materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa indikator pelatihan adalah tujuan pelatihan, materi pelatihan, kualifikasi peserta dan kualifikasi pelatih.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut (Sutrisno, 2020) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2020) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Menurut (Wibowo, 2018) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Robbins & Judge, 2019).

Dari pengertian maupun definisi motivasi kerja para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

2.1.4.2 Manfaat Dan Tujuan Motivasi

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Menurut (Afandi, 2022) adapun tujuan dan manfaat dari motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
4. Mengefektifkan pengadaan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplin kerjaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.

8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Selain itu menurut (Noor, 2020) manfaat motivasi yang utama ialah menciptakan gairah kerja, sehingga kepuasan kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar skala waktu yang telah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

Berdasarkan uraian diatas tujuan dan manfaat motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan maupun keinginan organisasi.

2.1.4.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja dipusahaan pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam internal individu ataupun dari eksternal individu. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan harus dapat mengetahui faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi karyawan yang bekerja dipusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2020), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :
 - 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
 - 2) Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- e. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal juga mempunyai peranan penting dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat

mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan

kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Sedangkan menurut (Moekijat, 2020) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

1. Faktor Internal

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri (*Locus Of Control*)
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- f. Kepuasan kerja
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan

2. Faktor Eksternal

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c. Organisasi tempat orang bekerja
- d. Situasi lingkungan kerja
- e. Gaji
- f. Pelatihan

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yang ada dalam diri seseorang. Oleh sebab itu, sangat sulit untuk menentukan satu persatu secara spesifik faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Akan tetapi, secara umum pada dasarnya setiap individu ataupun sebagian besar individu yang bekerja di perusahaan mempunyai motivasi yang hampir sama mengapa harus bekerja di perusahaan.

Dengan demikian, manajemen dapat menetapkan secara umum garis besar motivasi yang mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Karyawan yang memotivasi yang kuat dalam dirinya, maka akan lebih semangat dalam melaksanakan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan karyawan yang mempunyai motivasi yang kurang dalam dirinya, maka hal ini menimbulkan kurang semangat dalam melaksanakan dan menyelesaikan setiap tugas yang mnejadi tanggung jawabnya

2.1.4.4 Indikator yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Siagian, 2021) adalah:

1. Daya pendorong

Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.

3. Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Keahlian

Kemahiran disuatu ilmu (kepandaian, pekerjaan).

5. Keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

6. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan

Arah atau haluan atau jurusan yang dituju dan dimaksud atau yang dituntut.

Menurut (Mangkunegara, 2020) adapun indikator motivasi adalah:

1. Kerja keras

Pencapaian prestasi sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2. Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maskimal dengan kemampuan yang dimiliki.

4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6. Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan indikator dari motivasi kerja adalah gaji, supervisi, hubungan kerja dan pengakuan atau penghargaan (*recognition*).

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2022) kerangka konseptual merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

2.2.1 Pengaruh *Locus Of Control* 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 (Dewi & Andika, 2024) (Iskandar & Arif, 2023) (Maryanti & Susilowati, 2021) (Maitri, 2023) (Ramadhan, 2022) yang menemukan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

2.2.2 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan adalah salah satu cara untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan memahami teknologi yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu (Kasmir, 2022).

Pelatihan yang dilakukan terhadap pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Karna salah satu faktor meningkatnya kinerja pegawai didasari pada tingkat pengetahuan. Kemampuan, dan kreatifitas pegawai tersebut dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

Pelatihan merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat. Maka ketika perusahaan memberikan pelatihan yang efektif, hal tersebut akan memberikan pengetahuan baru, keterampilan baru, kemampuan baru dan perilaku yang tepat dimana hal ini akan memberikan peningkatan kontribusi karyawan berupa kinerja optimal untuk perusahaan agar perusahaan mampu mencapai tujuan. Dengan hal ini, maka perusahaan dapat tumbuh dan unggul ditengah persaingan atau paling tidak perusahaan dapat tetap bertahan (Prayogi et al., 2021).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh (Mutholib, 2019), (Sinambela & Tanjung, 2018), (Safitri, 2019), (Anggereni, 2019), (Subroto, 2018), (Safitri et al., 2013), (Agusta, 2013), (Ferry, 2018), (Supatmi et al., 2012), (Anggereni, 2019), (Julianry et al., 2017), (Triasmoko, 2014), (Kosdianti & Sunardi, 2021), (Alhudhori, 2018) (Astuti & Sari, 2018) (Marjaya & Pasaribu, 2019) (Prayogi et al., 2021) (Yusnandar et al., 2020) (Usman et al., 2021) (Nasution & Lesmana, 2018) (Prayogi & Nursidin, 2018) (Daulay & Handayani, 2021) menyimpulkan bahwa: pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu pelatihan kerja karyawan agar kinerja dari masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan

berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya (Nasution dan Pasaribu, 2020).

Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (Wahyudi & Tupti, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen et al., 2020) (Syaripuddin, 2011); (Saripuddin & Handayani, 2017); (Handayani & Daulay, 2021); (Jufrizen & Noor, 2022), (Jufrizen & Hadi, 2021); (Harahap & Tirtayasa, 2020) (Mindari, 2015); (Jufrizen Jufrizen & Pulungan, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Jufrizen, 2017); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Astuti & Suhendri, 2020); (Gultom, 2014) (Jufrizen & Sitorus, 2021) dan (Widiyanti & Fitriani, 2017) (Sembiring et al., 2020) (Kurnia et al., 2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.2.4 Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Motivasi Kerja

Locus of control adalah bagian dari *social learning theory* yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan, pujian, dan hukuman terhadap kehidupan seseorang (Pervin et al., 2020).

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 (Arsita et al., 2023) (Trisnawati et al., 2021) (Hendrawati, 2018) (Fitrianingsih & Helmy, 2022) dan (Kalamu, 2021) yang menemukan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja.

2.2.5 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Pelatihan adalah salah satu cara untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan memahami teknologi yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu (Kasmir, 2022).

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem. Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Astuti et al., 2021).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ritonga et al., 2025) (Ammin & Rosento, 2025) (Hendriani & Novrizal, 2024) (Mumpuni, 2023)

(Khoirurrahman et al., 2022) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2.2.6 Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

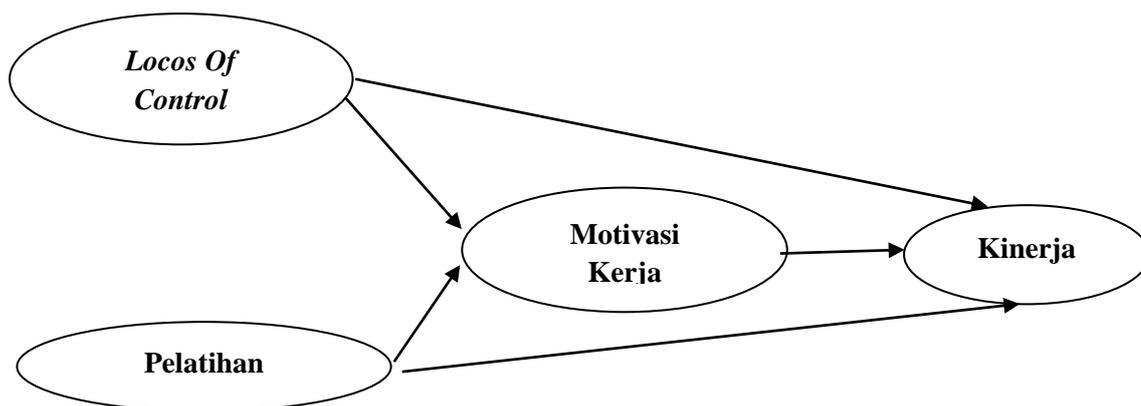
Locus of control adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Faktor internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apaapa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan faktor eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan (Robbins, 2022).

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 sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

2.2.7 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Pelatihan merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat. Maka ketika perusahaan memberikan pelatihan yang efektif, hal tersebut akan memberikan pengetahuan baru, keterampilan baru, kemampuan baru dan perilaku yang tepat dimana hal ini akan memberikan peningkatan kontribusi karyawan berupa kinerja optimal untuk perusahaan agar perusahaan mampu mencapai tujuan. Dengan hal ini, maka perusahaan dapat tumbuh dan unggul ditengah persaingan atau paling tidak perusahaan dapat tetap bertahan (Prayogi et al., 2021).

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Sumber : Diolah Oleh Peneliti

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono,2018), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.

2. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.
4. *Locus of control* berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.
5. Pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.
6. *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.
7. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi.

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Tabel 3.1
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Dapat tidaknya diandalkan
4	Sikap

Sumber: (Sutrisno, 2020)

2. *Locus Of Control* (X1)

Cerminan dari sebuah kecenderungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (internal) atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya itu berasal dari hal lain, misalnya kuasa orang lain (eksternal).

Tabel 3.2
Indikator *Locus Of Control*

No	Indikator
1	<i>Internality Internality</i>
2	<i>Chance</i>
3	<i>Powerful others</i>

Sumber: (Azwar, 2021)

3. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan dimana karyawan akan mendapat pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya saat ini agar meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Tabel 3.3 Indikator Pelatihan

No	Indikator
1	Tujuan pelatihan
2	Materi
3	Metode yang digunakan
4	Kualifikasi peserta
5	Kualifikasi pelatih (Instruktur)

Sumber: (Mangkunegara, 2017)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2022) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (Juliandi et al., 2015) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat di kantor PT. Pelabuhan Indonesia regional I yang berjumlah 284 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2022) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(M)^2}$$

$$n = \frac{284}{1 + 284(0.1)^2} = 73,96$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10%.

Berdasarkan perhitungan slovin diatas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 74 orang pegawai PT. Pelabuhan Indonesia regional I. Pengambilan sampel ini menggunakan metode *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan teknik *Insidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2022).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan Menurut (Juliandi, *et al*, 2015) ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Wawancara/*Interview*.

Menurut (Juliandi, *et al*, 2015) merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak PT. Pelabuhan Indonesia Regional I dan para pegawai. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.

2. Kuisisioner/angket.

Menurut (Juliandi, *et al*, 2015) kuesioner merupakan pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket ndapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Dalam memperoleh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.

3. Studi dokumentasi.

Menurut (Juliandi, *et al*, 2015) merupakan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa pada waktu yang lalu dengan cara mengumpulkan data dengan melihat atau mengamati secara langsung suatu objek yng diteliti.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.6
Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam pengujian validitas dan reabilitas peneliti menggunakan aplikasi PLS dengan menggunakan analisa outer model.

3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLS SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Hengky, 2012). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan

pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) *validitas konvergen (convergent validity)*; (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (r-square); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair et al., 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisa outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam

analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted (AVE)*.
3. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficient*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*inner relation*, *structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai *R-square*, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan apanilai nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel *locus of control* (X1), 10 pernyataan untuk variabel pelatihan (X2), 10 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (Z) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 74 orang pegawai PT. Pelabuhan Indonesia Regional I Dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklist.

4.1.1. Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 74 responden diolah yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 74 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	38	51,35
Wanita	36	48,65
Jumlah	74	100

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 38 orang atau 51,35%, perempuan sebanyak 36 orang atau 48,65%. Dari data di atas mayoritas responden laki-laki yaitu

berjumlah 38 orang. Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia Regional I mayoritas melakukan pekerjaan di lapangan oleh sebab itu maka pekerjaan lapangan lebih dilibatkan kepada laki-laki dibanding dengan perempuan.

2. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 74 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Usia:		
<30 tahun	14	18,91
30-39 tahun	26	35,15
40-50 tahun	30	40,54
>50 tahun	4	5,40
Jumlah	74	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia <30 tahun yaitu 14 orang atau 18,91%, usia antara 30-39 tahun yaitu 26 orang atau 35,15%, usia antara 40-50 tahun yaitu 30 orang atau 40,54%, usia >50 tahun yaitu 4 orang atau 5,40%. Dari data diatas mayoritas responden usia 40-50 tahun yaitu berjumlah 30 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan usia 40-50 tahun akan lebih semangat dan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Dengan dominannya usia produktif pegawai pada pegawai PT. Pelabuhan Indonesia Regional I akan berdampak pada terselenggaranya lebih maksimal pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

3. Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 74 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Pendidikan		
SMU	11	14,86
Diploma-3	13	17,57
S1	45	60,81
S2	5	6,76
Jumlah	74	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, diketahui bahwa pendidikan responden yaitu pada tamatan SMU sebanyak 11 orang atau 14,86%, Diploma-3 sebanyak 13 orang atau 17,57%, tamatan S1 sebanyak 45 orang atau 60,81%, tamatan S2 yaitu 5 orang atau 6,76%. Dari data diatas mayoritas responden tamatan S1 tahun yaitu berjumlah 45 orang, dimana dengan pendidikan pegawai PT. Pelabuhan Indonesia Regional I yang mayoritas sarjana menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaan cukup tinggi.

4. Masa Kerja

Tingkat persentase masa kerja responden dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 4.4
Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 Tahun	6	8.11
6-10 Tahun	11	14.86
11-15 Tahun	24	32.43
16-20 Tahun	21	28.38
>20 Tahun	12	16.22
Jumlah	74	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 11-15 tahun (32.43%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I mayoritas telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan berpengalaman sehingga pegawai dengan mayoritas masa kerja tersebut dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

5. Status Pernikahan

Tingkat status pernikahan responden dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 4.5
Deskriptif Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	68	91.89
Belum Menikah	6	8.11
Jumlah	74	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, diketahui bahwa mayoritas responden telah menikah sebanyak 68 orang (92.89%). Status pernikahan pegawai akan mempengaruhi kontribusi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, misalnya pegawai yang berstatus masih lajang akan lebih mau melaksanakan pekerjaan kantor diluar jam pekerjaan (lembur), sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Berbeda dengan pegawai dengan status yang sudah menikah atau berkeluarga akan cenderung mempertimbangkan waktu untuk keluarga dan waktu untuk bekerja.

4.1.2 Statistik Deskriptif Jawaban Responden

1. Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No.	Jawaban Y											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	27.0	30	40.5	13	17.6	7	9.5	4	5.4	74	100%
2	21	28.4	33	44.6	9	12.2	5	6.8	6	8.1	74	100%
3	20	27.0	35	41.7	9	12.2	6	8.1	4	5.4	74	100%
4	22	29.7	28	37.8	11	14.9	9	12.2	4	5.4	74	100%
5	27	36.5	26	35.1	12	16.2	8	10.8	1	1.4	74	100%
6	20	27.0	38	51.4	8	10.8	6	8.1	2	2.7	74	100%
7	20	27.0	30	40.5	12	16.2	7	9.5	5	6.8	74	100%
8	20	27.0	27	36.5	14	18.9	2	2.7	11	14.9	74	100%

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 30 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 40.5%.
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 33 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 44.6%.
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 41.7%.
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 28 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 37.8%.

5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 27 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 36.5%.
6. Jawaban responden tentang memiliki insifatif yang kuat, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 38 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 51.4%.
7. Jawaban responden tentang selalu bertanggung jawab dengan apapun yang ditugaskan kepada saya, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 30 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 40.5%.
8. Jawaban responden tentang melakukan lembur apabila pekerjaan saya belum selesai, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 27 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 36.5%.

2. *Locus Of Control*

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel *Locus Of Control* yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel *Locus Of Control* (X1)

No.	Jawaban X1											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	28.4	30	40.5	10	13.5	7	9.5	6	8.1	74	100%
2	20	27.0	30	40.5	12	16.2	7	9.5	5	6.8	74	100%
3	17	23.0	36	48.6	6	8.1	9	12.2	6	8.1	74	100%
4	15	20.3	24	32.4	17	23.0	12	16.2	6	8.1	74	100%
5	20	27.0	28	37.8	12	16.2	7	9.5	7	9.5	74	100%
6	32	43.2	18	24.3	12	16.2	6	8.1	6	8.1	74	100%

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang memperoleh keberhasilan merupakan masalah kerja keras, dan tidak ada hubungannya dengan keberuntungan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 30 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 40.5%.
2. Jawaban responden tentang mendapatkan apa yang saya inginkan dengan kerja keras, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 30 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 40.5%.
3. Jawaban responden tentang memperoleh pekerjaan yang saya inginkan merupakan masalah keberuntungan (nasib baik), mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 36 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 48.6%.
4. Jawaban responden tentang kesuksesan yang saya peroleh dipengaruhi oleh takdir, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 24 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 32.4%.
5. Jawaban responden tentang mendapatkan promosi karena saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 28 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 37.8%.
6. Jawaban responden tentang orang yang memiliki kekuasaan di atas saya, dapat mempengaruhi hidup saya, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 32 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 43.2%.

3. Pelatihan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel pelatihan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan (X2)

No.	Jawaban X2											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	24.3	37	50.0	9	12.2	4	5.4	6	8.1	74	100%
2	15	20.3	43	58.1	5	6.8	3	4.1	8	10.8	74	100%
3	34	45.9	19	25.7	11	14.9	6	8.1	4	5.4	74	100%
4	31	41.9	24	29.7	13	17.6	6	8.1	0	0	74	100%
5	17	23.0	36	48.6	6	8.1	9	12.2	6	8.1	74	100%
6	15	20.3	24	32.4	17	23.0	12	16.2	6	8.1	74	100%
7	22	29.7	30	40.5	11	14.9	8	10.8	3	4.1	74	100%
8	30	40.5	28	37.8	8	10.8	6	8.1	2	2.7	74	100%
9	37	50.0	18	24.3	12	16.2	4	5.4	3	4.1	74	100%
10	24	32.4	32	43.2	12	16.2	4	5.4	2	2.7	74	100%

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.8 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pelatihan yang diselenggarakan dapat meningkatkan keterampilan kerja, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 50.0%.
2. Jawaban responden tentang pelatihan yang diselenggarakan agar saya mampu mencapai kinerja secara maksimal, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 58.1%.
3. Jawaban responden tentang Materi yang disampaikan dalam pelatihan sesuai dengan posisi yang saya jabat, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 34 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 45.9%.
4. Jawaban responden tentang Materi yang diberikan dalam pelatihan sangat bermanfaat guna menunjang kinerja saya, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 31 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 4.9%.

5. Jawaban responden tentang Metode yang digunakan dalam pelatihan sangat mudah saya pahami, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 36 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 48.6%.
6. Jawaban responden tentang Metode yang digunakan dalam pelatihan sangat menarik bagi saya, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 24 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 32.4%.
7. Jawaban responden tentang Untuk mengikuti pelatihan saya terlebih dahulu di seleksi, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 30 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 40.5%.
8. Jawaban responden tentang selalu mendapat rekomendasi dari atasan untuk mengikuti pelatihan, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 30 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 40.5%.
9. Jawaban responden tentang Instruktur dalam pelatihan yang saya ikuti merupakan orang-orang pilihan, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 37 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 50.0%.
10. Jawaban responden tentang Instruktur dalam pelatihan yang saya ikuti merupakan orang-orang yang telah memenuhi kualifikasi, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 32 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 43.2%.

4. Motivasi Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel motivasi kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Jawaban Z											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	32.4	31	41.9	12	16.2	5	6.8	2	2.7	74	100%
2	15	20.3	35	47.3	13	17.6	4	5.4	7	9.5	74	100%
3	14	18.9	34	45.9	14	18.9	10	13.5	2	2.7	74	100%
4	16	21.6	38	51.4	9	12.2	5	6.8	6	8.1	74	100%
5	21	28.4	34	45.9	8	10.8	7	9.5	4	5.4	74	100%
6	8	10.8	39	52.7	13	17.6	9	12.2	5	6.8	74	100%
7	24	32.4	26	35.1	13	17.6	7	9.5	4	5.4	74	100%
8	17	23.0	34	45.9	10	13.5	5	6.8	8	10.8	74	100%
9	18	24.3	39	52.7	10	13.5	7	9.5	0	0	74	100%
10	33	44.6	22	32.4	13	17.6	5	6.8	1	1.4	74	100%

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.9 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus dalam mengerjakan tugas, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 31 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 41.9%.
2. Jawaban responden tentang mampu bekerja mandiri, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 47.3%.
3. Jawaban responden tentang mendapatkan jaminan karir dari perusahaan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 34 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 45.9%.
4. Jawaban responden tentang mendapatkan pengembangan karir yang pasti, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 38 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 51.4%.

5. Jawaban responden tentang selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 34 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 45.9%.
6. Jawaban responden tentang mampu menggunakan potensi diri, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 39 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 52.7%.
7. Jawaban responden tentang selalu bersemangat dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 26 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 35.1%.
8. Jawaban responden tentang selalu mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 34 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 45.9%.
9. Jawaban responden tentang berusaha memaksimalkan potensi diri yang saya miliki untuk lebih maju, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 39 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 52.7%.
10. Jawaban responden tentang menggunakan seluruh kemampuan saya untuk lebih baik, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 33 orang dengan jumlah frekuensi sebesar 44.6%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Outer Model

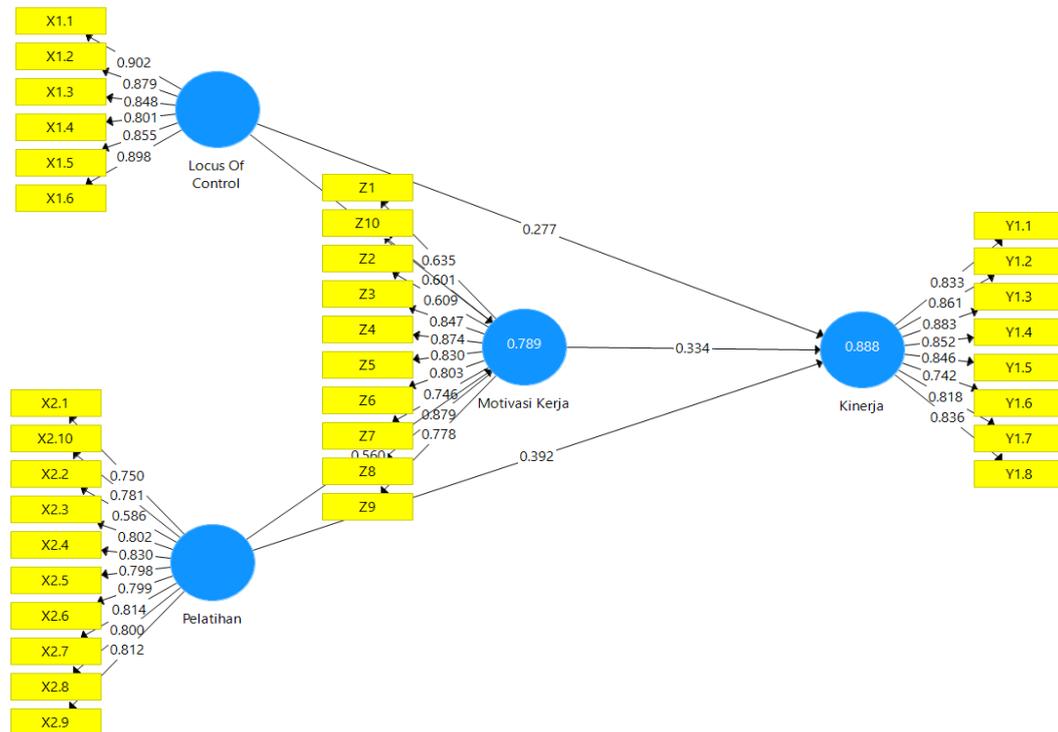
Evaluasi terhadap model pengukuran indikator meliputi pemeriksaan individual *item reliability*, *internal consistency* atau *composite reliability*, *average variance extracted*, dan *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikelompokkan dalam *convergent validity*.

1. *Convergent Validity*

Convergent validity terdiri dari tiga pengujian yaitu *reliability item* (validitas tiap indikator), *composite reability*, dan *average variance extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengukur seberapa besar indikator yang ada dapat menerangkan dimensi. Artinya semakin besar *convergent validity* maka semakin besar kemampuan dimensi tersebut dalam menerapkan variabel latennya.

a. *Reliability Item*

Item reliabilitas atau biasa kita sebut dengan validitas indikator. Pengujian terhadap *reability item* (validitas indikator) dapat dilihat dari nilai *loading factor* (*standardized loading*). Nilai *loading faktor* ini merupakan besarnya korelasi antara antara setiap indikator dan konstraknya. Nilai *loading factor* diatas 0,7 dapat dikatakan ideal, artinya bahwa indikator tersebut dapat dikatakan valid sebagai indikator untuk mengukur konstrak. Meskipun demikian, nilai *standardized loading factor* diatas 0,5 dapat diterima. Sedangkan nilai *standardized loading factor* dibawah 0,5 dapat dikeluarkan dari model Chin (1998). Berikut adalah nilai *reability item* yang dapat dilihat pada kolom *standardized loading*:



Gambar 4.1
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 *locus of control*, *japelatihan*, *motivasi kerja* dan *kinerja*.

b. Composite Reliability

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reabilitas konstruk adalah *cronbach's alpha* dan *D.G rho (PCA)*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 4.10
Hasil *Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Kinerja	0.937	0.939	0.948
Locus Of Control	0.932	0.934	0.947
Motivasi Kerja	0.919	0.928	0.934
Pelatihan	0.927	0.933	0.939

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk kinerja sebesar 0,948; *locus of control* sebesar 0,947; motivasi kerja sebesar 0,934; pelatihan kerja sebesar 0,939. Selanjutnya *cronbach's alpha* untuk kinerja sebesar 0,937; *locus of control* sebesar 0,932; motivasi kerja sebesar 0,919; pelatihan kerja sebesar 0,927. Keempat variabel memperoleh nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan seluruh faktor memiliki reabilitas atau keterandalan yang baik sebagai alat ukur.

c. *Discriminant Validity*

Pemeriksaan *discriminant validity* dari model pengukuran reflektif yang dinilai berdasarkan *cross loading* dan membandingkan antara nilai AVE dengan kuadrat korelasi antarkonstrak. *Average Variance Extracted* (AVE) menggambarkan besaran *variance* yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE diatas 0,5 maka dapat dikatakan bahwa konstrak memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.11
Hasil Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja	0.697
Locus Of Control	0.747
Motivasi Kerja	0.588
Pelatihan	0.609

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai AVE untuk kinerja sebesar 0,697; *locus of control* sebesar 0,747; motivasi kerja sebesar 0,588; pelatihan kerja sebesar 0,609. 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.

4.2.2 Uji Inner Model

4.2.2.1 Uji Kebaikan Model (*Goodness Of Fit*)

Untuk memvalidasi model struktural secara keseluruhan digunakan *Goodness of Fit* (GoF). GoF indeks merupakan ukuran tunggal untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural. Nilai GoF ini diperoleh dari akar kuadrat dari nilai rata-rata *average communalities index* (AVE) dikalikan dengan nilai R² model. Nilai GoF terbentang antara 0 sd 1 dengan interpretasi nilai-nilai : 0.1 (Gof kecil), 0,25 (GoF moderate), dan 0.36 (GoF besar) (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014). Semakin tinggi nilai GoF, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Berikut adalah hasil perhitungan *goodness of fit* model :

Tabel 4.12
Hasil *Average Communalities Index*

Variabel	AVE	R Square
Kinerja	0.697	0.888
Locus Of Control	0.747	
Motivasi Kerja	0.588	0.789
Pelatihan	0.609	
Rata-rata	0.660	0.839
GOF	0.744	

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas hasil rata-rata communalities adalah 0,660. Nilai ini selanjutnya dikalikan dengan R^2 dan diakarkan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai GoF sebesar 0,744 lebih dari 0,36 sehingga dikategorikan sebagai GoF besar, artinya bahwa model sangat baik (memiliki kemampuan yang tinggi) dalam menjelaskan data empiris.

4.2.2.2 Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

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 4.13
Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.888	0.883
Motivasi Kerja	0.789	0.783

Sumber : PLS 3.00

Dari tabel 4.13 di atas diketahui bahwa pengaruh *locus of control*, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan nilai r-square 0,888 mengindikasikan bahwa variasi nilai kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variasi nilai *locus of control*, pelatihan dan motivasi kerja sebesar 88.8% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 11.1% dipengaruhi oleh variabel lain, Selanjutnya pengaruh *locus of control* dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan nilai r-square 0,789 mengindikasikan bahwa variasi nilai motivasi kerja mampu dijelaskan oleh variasi nilai *locus of control* dan pelatihan sebesar 78.9% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 11.1% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2.2.3 Uji F^2 (*Size Effect / F-Square*)

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika nilai F^2 sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai F^2 sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat (sedang) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai F^2 sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar (baik) dari variabel eksogen terhadap endogen (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *F-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.14
Nilai *F-Square*

	Kinerja	Motivasi Kerja
Kinerja		
Locus Of Control	0.210	0.261
Motivasi Kerja	0.210	
Pelatihan	0.337	0.575

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2024

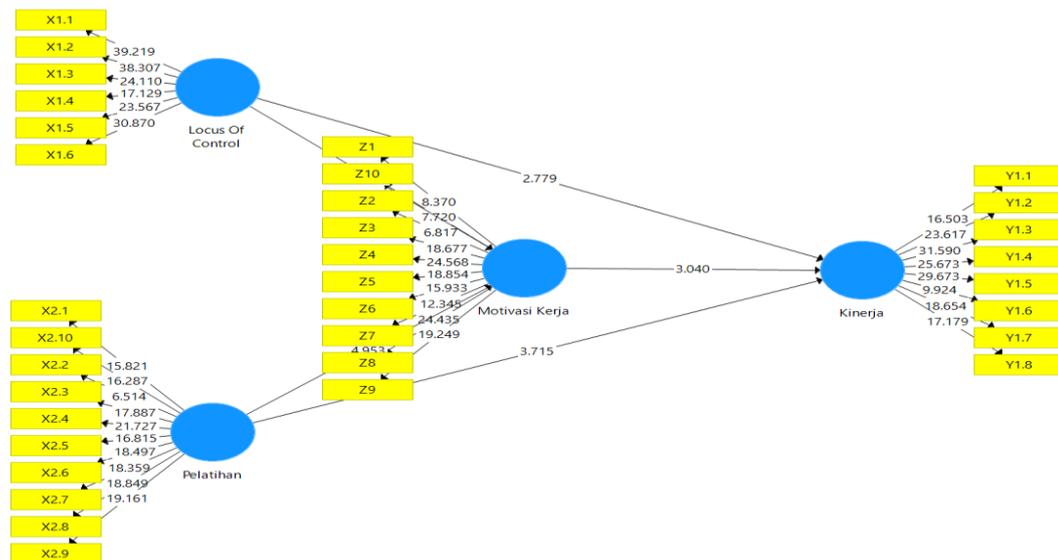
Berdasarkan tabel 4.14 di atas diketahui bahwa :

- 1) Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai mempunyai memiliki nilai F^2 sebesar 0,210 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).
- 2) Pengaruh *locus of control* terhadap motivasi kerja pegawai mempunyai memiliki nilai F^2 sebesar 0,261 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).
- 3) Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai memiliki nilai F^2 sebesar 0,337 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).
- 4) Pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi kerja pegawai mempunyai memiliki nilai F^2 sebesar 0,575 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
- 5) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai memiliki nilai F^2 sebesar 0,210 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang moderat (sedang).

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, gambar hasil uji

hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



Gambar 4.1
Path Coefficient

4.2.3.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

Tabel 4.15
Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Locus Of Control -> Kinerja	0.277	0.268	0.100	2.779	0.006
Locus Of Control -> Motivasi Kerja	0.378	0.361	0.112	3.370	0.001
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.334	0.340	0.110	3.040	0.002
Pelatihan -> Kinerja	0.392	0.394	0.106	3.715	0.000
Pelatihan -> Motivasi Kerja	0.560	0.582	0.113	4.953	0.000

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.15, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai t-statistic sebesar 2.779 dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari

t_{tabel} ($2.779 > 1.96$) dan nilai Pvalue sebesar 0.006. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.006 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Besarnya pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai sebesar 0.277. Koefisien jalur yang bernilai positif berarti *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.

2. Pengaruh *locus of control* terhadap motivasi kerja pegawai mempunyai nilai t-statistic sebesar 3.370 dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.370 > 1.96$) dan nilai Pvalue sebesar 0.001. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.001 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Besarnya pengaruh *locus of control* terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 0.378. Koefisien jalur yang bernilai positif berarti *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.
3. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai t-statistic sebesar 3.715 dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.715 > 1.96$) dan nilai Pvalue sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.000 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.392. Koefisien jalur yang bernilai positif berarti pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.
4. Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai mempunyai nilai t-statistic sebesar 4.953 dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4.953 > 1.96$) dan nilai Pvalue sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.000 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Besarnya

pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 0.560. Koefisien jalur yang bernilai positif berarti pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.

5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai t-statistic sebesar 3.040 dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.040 > 1.96$) dan nilai Pvalue sebesar 0.002. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.002 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.334. Koefisien jalur yang bernilai positif berarti motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.

4.2.3.2 Pengujian Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Locus Of Control -> Motivasi Kerja -> Kinerja	0.126	0.120	0.050	2.512	0.012
Pelatihan -> Motivasi Kerja -> Kinerja	0.187	0.201	0.082	2.288	0.023

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.16, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja mempunyai nilai t-statistic sebesar 2.512 dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.512 > 1.96$) dan nilai Pvalue sebesar 0.012. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.012 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0

ditolak. Besarnya pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 0.126. Koefisien jalur yang bernilai positif berarti *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.

2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja mempunyai nilai t-statistic sebesar 2.288 dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.288 > 1.96$) dan nilai Pvalue sebesar 0.023. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.023 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 0.187. Koefisien jalur yang bernilai positif berarti pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.

4.2.4 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai t-statistic sebesar 2.779 dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.779 > 1.96$) dan nilai Pvalue sebesar 0.006. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.006 < \alpha = 0.05$

sehingga H_0 ditolak. Besarnya pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai sebesar 0.277. Koefisien jalur yang bernilai positif berarti *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya pengendalian diri yang dilakukan oleh pegawai PT. Pelabuhan Indonesia Regional I 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.

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.

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 (J Jufrizen & Lubis, 2020)

Locus of control menurut (Munir & Mehsoon, 2022) adalah cerminan dari sebuah kecenderungan seorang individu untuk percaya bahwa dia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (internal) atau kendali atas peristiwa yang

terjadi dalam hidupnya itu berasal dari hal lain, misalnya kuasa orang lain (eksternal).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi & Andika, 2024) (Iskandar & Arif, 2023) (Maryanti & Susilowati, 2021) (Maitri, 2023) (Ramadhan, 2022) yang menemukan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai t-statistic sebesar 3.715 dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.715 > 1.96$) dan nilai Pvalue sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.000 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.392. Koefisien jalur yang bernilai positif berarti pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia Regional I, dimana dengan tingka disiplin yang dimiliki oleh pegawai maka pegawai akan taat terhadap peraturan yang di buat sehingga pegawai akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaanya dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Pelatihan adalah salah satu cara untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan memahami teknologi yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu (Kasmir, 2022).

Pelatihan yang dilakukan terhadap pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Karna salah satu faktor meningkatnya kinerja

pegawai didasari pada tingkat pengetahuan. Kemampuan, dan kreatifitas pegawai tersebut dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

Pelatihan merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat. Maka ketika perusahaan memberikan pelatihan yang efektif, hal tersebut akan memberikan pengetahuan baru, keterampilan baru, kemampuan baru dan perilaku yang tepat dimana hal ini akan memberikan peningkatan kontribusi karyawan berupa kinerja optimal untuk perusahaan agar perusahaan mampu mencapai tujuan. Dengan hal ini, maka perusahaan dapat tumbuh dan unggul ditengah persaingan atau paling tidak perusahaan dapat tetap bertahan (Prayogi et al., 2021).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh (Mutholib, 2019), (Sinambela & Tanjung, 2018), (Safitri, 2019), (Anggereni, 2019), (Subroto, 2018), (Safitri et al., 2013), (Agusta, 2013), (Ferry, 2018), (Supatmi et al., 2012), (Anggereni, 2019), (Julianry et al., 2017), (Triasmoko, 2014), (Kosdianti & Sunardi, 2021), (Alhudhori, 2018) (Astuti & Sari, 2018) (Marjaya & Pasaribu, 2019) (Prayogi et al., 2021) (Yusnandar et al., 2020) (Usman et al., 2021) (Nasution & Lesmana, 2018) (Prayogi & Nursidin, 2018) (Daulay & Handayani, 2021) menyimpulkan bahwa: pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu pelatihan kerja karyawan agar kinerja dari masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai t-statistic sebesar 3.040 dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.040 > 1.96$) dan nilai Pvalue sebesar 0.002. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.002 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.334. Koefisien jalur yang bernilai positif berarti motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.

Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia Regional I, dimana pemimpin PT. Pelabuhan Indonesia Regional I memberikan arahan serta mudah berbaur dengan pegawai dalam memberikan perhatian terhadap pegawai maka pegawai tersebut akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya serta akan menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja sehingga pekerjaan pegawai akan selesai tepat pada waktunya.

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya (Nasution dan Pasaribu, 2020).

Dengan adanya motivasi yang tepat bagi pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini

bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (Wahyudi & Tupti, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen et al., 2020) (Syaripuddin, 2011); (Saripuddin & Handayani, 2017); (Handayani & Daulay, 2021); (Jufrizen & Noor, 2022), (Jufrizen & Hadi, 2021); (Harahap & Tirtayasa, 2020) (Mindari, 2015); (Jufrizen Jufrizen & Pulungan, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Jufrizen, 2017); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Astuti & Suhendri, 2020); (Gultom, 2014) (Jufrizen & Sitorus, 2021) dan (Widiyanti & Fitriani, 2017) (Sembiring et al., 2020) (Kurnia et al., 2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh *locus of control* terhadap motivasi kerja pegawai mempunyai nilai t-statistic sebesar 3.370 dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.370 > 1.96$) dan nilai Pvalue sebesar 0.001. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.001 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Besarnya pengaruh *locus of control* terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 0.378. Koefisien jalur yang bernilai positif berarti *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin efektifnya *Locus Of Control* pada pegawai PT. Pelabuhan Indonesia Regional I maka motivasi 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 termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Locus of control adalah bagian dari *social learning theory* yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan, pujian, dan hukuman terhadap kehidupan seseorang (Pervin et al., 2020).

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).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arsita et al., 2023) (Trisnawati et al., 2021) (Hendrawati, 2018) (Fitrianingsih & Helmy, 2022) dan (Kalamu, 2021) yang menemukan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja.

5. Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai mempunyai nilai t-statistic sebesar 4.953 dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4.953 > 1.96$) dan nilai Pvalue sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.000 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja

pegawai sebesar 0.560. Koefisien jalur yang bernilai positif berarti pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I dimana dengan semakin meningkatnya pelatihan yang diberikan terhadap pegawai yang menunjang pekerjaan pegawai tersebut maka pegawai akan merasa puas atas apa yang mereka terima dengan demikian maka motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat.

Pelatihan adalah salah satu cara untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga dapat menyesuaikan diri dan memahami teknologi yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu (Kasmir, 2022).

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem. Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Supatmi, 2013).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ritonga et al., 2025) (Ammin & Rosento, 2025) (Hendriani & Novrizal, 2024) (Mumpuni, 2023) (Khoirurrahman et al., 2022) (Farisi &

Lesmana, 2022) menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

6. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja mempunyai nilai t-statistic sebesar 2.512 dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.512 > 1.96$) dan nilai Pvalue sebesar 0.012. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.012 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Besarnya pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 0.126. Koefisien jalur yang bernilai positif berarti *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin efektifnya *Locus Of Control* pada pegawai PT. Pelabuhan Indonesia Regional I maka motivasi kerja pegawai akan semakin tinggi dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Dimana dengan pengendalian diri yang baik yang dimiliki oleh pegawai maka pegawai akan lebih mudah puas sehingga pegawai akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan demikian maka pekerjaan pegawai akan selesai tepat waktu, dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Locus of control adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Faktor internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apaapa pun yang terjadi pada

diri mereka, sedangkan faktor eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan (Robbins, 2022).

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 sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat (Iskandar & Arif, 2023).

7. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja mempunyai nilai t-statistic sebesar 2.288 dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.288 > 1.96$) dan nilai Pvalue sebesar 0.023. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.023 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 0.187. Koefisien jalur yang bernilai positif berarti pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I yang akan berdampak pada kinerja pegawai akan semakin meningkat dimana dengan semakin meningkatnya pelatihan yang diberikan terhadap pegawai yang menunjang pekerjaan pegawai tersebut maka pegawai akan merasa puas atas apa yang mereka terima dengan demikian maka motivasi kerja pegawai akan semakin

meningkat dengan demikian maka pekerjaan pegawai akan selesai tepat waktu, dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Pelatihan merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat. Maka ketika perusahaan memberikan pelatihan yang efektif, hal tersebut akan memberikan pengetahuan baru, keterampilan baru, kemampuan baru dan perilaku yang tepat dimana hal ini akan memberikan peningkatan kontribusi karyawan berupa kinerja optimal untuk perusahaan agar perusahaan mampu mencapai tujuan. Dengan hal ini, maka perusahaan dapat tumbuh dan unggul ditengah persaingan atau paling tidak perusahaan dapat tetap bertahan (Prayogi et al., 2021).

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.
4. *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.
5. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.
6. *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.
7. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia Regional I agar lebih meningkatkan keyakinan dan persepsi yang dimiliki pegawai atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya dalam bekerja.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia Regional I, pimpinan agar sebelum melakukan memberikan pelatihan kepada pegawai agar menyusun rencana dan agenda pelatihan serta menyesuaikan pelatihan tersebut dengan keinginan dan kebutuhan pegawai.
3. Hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin PT. Pelabuhan Indonesia Regional I agar memperhatikan motivasi kerja para pegawai dengan memberikan *reward* atas pencapaian kinerjanya, memperhatikan kesejahteraan para pegawai, memberikan pelatihan, memberikan penghargaan bagi yang memiliki kinerja bagus, memberikan kesempatan pendidikan lebih lanjut, promosi jabatan dan memberikan peluang untuk pengembangan karir.
4. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel independen yang masih berbasis pada sumberdaya manusia selain yang digunakan dalam penelitian ini dengan tetap berlandaskan pada penelitian selanjutnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti mengakui bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat keterbatasan-keterbatasan yang ada. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Objek penelitian pada penelitian ini terbatas pada PT. Pelabuhan Indonesia Regional I . Sehingga dimungkinkan adanya perbedaan hasil, pembahasan ataupun kesimpulan untuk objek penelitian yang berbeda serta hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi untuk pegawai secara keseluruhan.

2. Penelitian ini menggunakan data primer yang hanya diperoleh melalui kuesioner sehingga belum mampu menggambarkan secara utuh kondisi yang terjadi pada objek penelitian.
3. Pembuatan kuesioner didasarkan pada studi literature yang peneliti lakukan, sehingga terdapat faktor-faktor lain yang mungkin berhubungan tetapi tidak dimasukkan dan tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, R. R. (2016). *Gaya Kepemimpinan: Pendekatan Bakakt Situasional*. ARMICO.
- Afandi, P. (2022). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.
- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora, 1*(3), 1399–1408.
- Alhudhori, M. (2018). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simpang Kawat Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 18*(3), 654. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v18i3.533>
- Ammin, M., & Rosento, R. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Pada PT Bahtera Dira Adiguna Jakarta Pusat. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, 2*(7), 127–137.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 10*(2), 606. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>
- April, K. A., Dharani, B., & Peters, K. (2012). Impact of locus of control expectancy on level of well-being. *Review of European Studies, 4*(2), 158–179.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arsita, I. D., Maulidia, R., & Sari, N. L. (2023). Hubungan Antara Locus Of Control Dengan Motivasi Kerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada, 12*(1), 1–14.
- Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora, 5*(1), 8–13.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018, 461–464*.

- Astuti, R., & Suhendri, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Ayudiati, 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.
- Azwar, S. (2022). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Method Fourthg Editon*. Oxford Univervy Press.
- Crider, A. B. (2021). *Psychology*. Foreshman and Company.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Daulay, R., Christianaf, I., & Handayani, S. (2022). Analysis Of The Influence Of Organizational Citizenship Behavior In Perspective Islam On Job Satisfaction. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 3(1), 236–242.
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 156–164.
- Daulay, R., & Kurnia, E. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Dewi, A. S., & Andika, M. (2024). Pengaruh Kompensasi, Locus of Control dan C Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(4), 312–329.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2022). Peranan Kinerja Dalam Mempengaruhi Pelatihan Dan Motivasi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 124–134.
- Ferry, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>

- Fitrianingsih, V., & Helmy, I. (2022). Pengaruh Internal Locus of Control dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2), 297–316.
- Ghozali, I., & Hengky, L. (2012). *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Premier On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publication Inc.
- Hamedoglu, M., Kantor, J., & Gulay, E. (2022). The effect of Locus of Control and culture on leader preferences. *International Online Journal Of Educational Sciences*, 1(4), 319–324.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In PT. Xyz Medan. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 2(1), 808–815.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Haris, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1), 1–9.
- Hendrawati, E. (2018). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Self Efficacy Dan Motivasi Berprestasi. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 4(10), 1–12.
- Hendriani, S., & Novrizal, D. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Karyawan Telkom Witel Ridar. *Jurnal Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(1), 106–114.
- Iskandar, D., & Arif, M. (2023). Peningkatan Performance Berbasis Self Efficacy Dan Locus Of Control Yang Dimediasi Job Satisfaction. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 63–74.
- 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.

- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 20(1), 1–16.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Kalamu, L. Y. L. (2021). Pengaruh Locus of Control Terhadap Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 133–143.
- Kasmir, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Rajawali Perss.
- Khoirurrahman, A., Rosa, T., & Haryana, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Peserta Pelatihan PT. Daya Artha Mulia. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(3), 255–267.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>

- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Kutanis, O., Mesci, M., & Ovdur, Z. (2019). The effects of locus of control on learning performance: A case of academic organization. *Journal of Economic and Social Studies*, 1(2), 11–36.
- Maitri, W. S. (2023). Gaya hidup, work-life balance, internal locus of control terhadap kinerja mahasiswa pekerja part-time di Kota Denpasar. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(3), 857–866.
- Mangkunegara, A. A. (2020). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Maryanti, T., & Susilowati, E. (2021). Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Jawa Timur). *BAJ (Behavioral Accounting Journal)*, 4(1), 311–322.
- Mindari, E. (2015). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada yayasan rahmany sekayu. *Iimu Manajemen*, 5(1), 15–27.
- Moekijat. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mumpuni, A. W. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Nakes Pusat Mata Nasional Rumah Sakit Mata Cicendo. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi: EMBA*, 1(2), 97–107.
- Munir, S., & Mehsoon, S. (2022). Examining Locus of Control (LOC) as a Determinant of Organizational Commitment among University Professors in Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 1(3), 1–19.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>

- 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, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–15.
- Noor, A. (2020). *Management Event*. Alfabeta.
- Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P. (2020). *Psikologi Kepribadian*. Kencana.
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1076.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Rahman, K. S. (2022). *Analisis Pengaruh Locus Of Control dan Kepercayaan Terhadap Pemberdayaan Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan*. Universitas Diponegoro.
- Ramadhan, M. D. (2022). Pengaruh Self-Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Employee Performance Melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 685–701.
- Ritonga, I. A., Amirudin, A., & Waruwu, K. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Upah terhadap Motivasi Kerja Pegawai PUPR Kota Binjai Sumatera Utara. *Digital Bisnis : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 4(1), 32–39.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2022). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rotter, J. B. (1919). Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 1(80), 1–18.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>

- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(1), 419–428.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Di CV. Putra Tama Jaya). *Managenet Analysis Journal*, 3(2), 1–11.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2020). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sinambela, E, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i1.1544>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Deepublish.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Syaripuddin, J. (2011). No Title. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(8), 1–10.
- Thoha, M. (2010). *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Gava Media.
- Triasmoko, D. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 12(1), 82871.

- Trisnawati, T., Thalib, S. B., & Rachmawaty, R. (2021). Pengaruh Internal Locus of Control Terhadap Motivasi dan Hasil Belajar Biologi Siswa SMA Negeri Di Sinjai Barat. *Prosiding Seminar Nasional Biologi Dan Pembelajarannya*, 1(1), 485–490.
- Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 90–101.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Wibowo, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pres.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(2), 132–138.
- Yukl, G. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.