

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR OTORITAS DAN
KESYAHBANDARAN PELABUHAN UTAMA BELAWAN**

TUGAS AKHIR

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



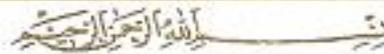
UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : IRA RAHMADHANI
NPM : 2005160108
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 12 Maret 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : IRA RAHMADHANI
NPM : 2005160108
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR OTORITAS DAN KESYAHBANDARAN PELABUHAN UTAMA BELAWAN

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

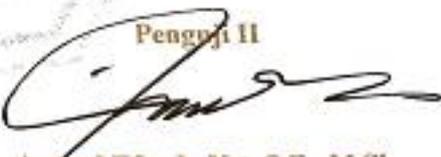
TIM PENGUJI

Penguji I



Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si

Penguji II



Asrizal Efendy Nst, S.E., M.Si

Pembimbing



Dr. Rakhmad Bahagia, S.E., M.Si

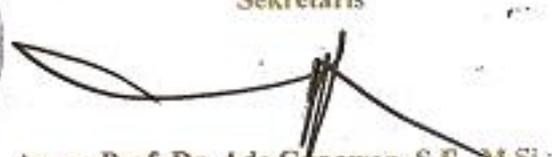
PANITIA UJIAN

Ketua



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

Sekretaris



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

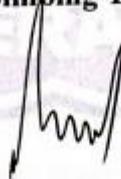
Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : IRA RAHMADHANI
N.P.M : 2005160108
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR OTORITAS DAN KESYAHBANDARAN PELABUHAN UTAMA BELAWAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, 04 Februari 2025

Pembimbing Tugas Akhir



(Dr. H. Rahmat Bahagia SE., M.Si)

Diketahui/Disetujui

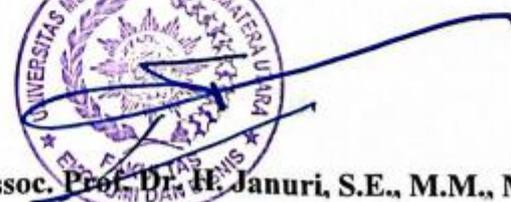
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



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



(Assoc. Prof. 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 PEMBIMBINGAN TUGAS AKHIR

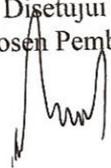
Nama Mahasiswa : Ira Rahmadhani
NPM : 2005160108
Dosen Pembimbing : Dr. H. Rahmat Bahagia SE., M.Si.,
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki fenomena dalam LPM Belum Jelas	9/12/24	/s
Bab 2	Teori-teori yg berkaitan dengan variabel	9/12/24	e
Bab 3	- Populasi dan Sample - Metode dan Responden	9/12/24	e
Bab 4	Perbaiki Jarak Jemput	5/12/24	/s
Bab 5	Perbaiki Responden dan	8/12/24	p
Daftar Pustaka	Mendel	8/12/24	p
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace	4/12/24	/s

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


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

Medan, 04 Februari 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


(Dr. H. Rahmat Bahagia SE., M.Si.,)



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 : IRA RAHMADHANI
NPM : 2005160108
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **“PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR OTORITAS DAN KESYAHBANDARAN PELABUHAN UTAMA BELAWAN”** 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



IRA RAHMADHANI

ABSTRAK

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR OTORITAS DAN KESYAHBANDARAN PELABUHAN UTAMA BELAWAN

**IRA RAHMADHANI
NPM : 2005160108**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: irarahmadani45@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan. secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan. berjumlah 65 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh berjumlah 65 orang pegawai Pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik 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 membuktikan bahwa secara langsung *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Pengendalian Diri. *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap Pengendalian Diri. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dan secara tidak langsung *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.

Kata Kunci : Self Efficacy , Locus Of Control , Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF SELF EFFICACY AND LOCUS OF CONTROL ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT THE OFFICE OTORITAS DAN KESYAHBANDARAN PELABUHAN UTAMA BELAWAN

IRA RAHMADHANI

NPM : 2005160108

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email: irarahmadani45@gmail.com

The purpose of this study was to test and analyze the effect of Self Efficacy and Locus Of Control on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at the Office of the Authority and Harbor Master of Belawan Main Port. directly or indirectly. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees at the Office of the Authority and Harbor Master of Belawan Main Port. totaling 65 people. The sample in this study used saturated sampling totaling 65 employees at the Office of the Authority and Harbor Master of Belawan Main Port. The data collection technique in this study used observation techniques, and questionnaires. The data analysis technique 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 prove that Self Efficacy directly has a significant effect on Employee Performance. Locus Of Control has a significant effect on Employee Performance. Self Efficacy has a significant effect on Self Control. Locus Of Control has a significant effect on Self-Control. Self Efficacy has a significant effect on Employee Performance. And indirectly Self Efficacy has an effect on Employee Performance with Job Satisfaction as an intervening variable. Locus Of Control has a significant effect on Employee Performance with Job Satisfaction as an intervening variable at the Office of the Authority and Harbor Master of Belawan Main Port.

Keywords: Self Efficacy, Locus Of Control, Employee Performance and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul **“Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan”**

Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw. yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Tugas akhir ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan Tugas Akhir ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat

1. Ayahanda tercinta Bambang Suryo Kesumo dan Ibunda tercinta Suni Arsih yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih Spiritualitas yang layak hingga bangku perkuliahan

2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE,MM.,M.Si, CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. H. Rakhmad Bahagia SE., M.Si., Selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Tugas akhir
9. Bapak Dr. Muhammad Andi Prayogi S.E., M.Si, Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Tugas Akhir
10. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam Tugas akhir ini, masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian. Hal ini disebabkan karena kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas. Diharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga Tugas akhir ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga Tugas akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Amin Ya Rabbal'alamin

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Januari 2025
Penulis

Ira Rahmadhani
NPM 2005160108

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	7
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori	11
2.1.1. Kinerja.....	11
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	11
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja	12
2.1.1.3. Faktor Faktor Kinerja	15
2.1.1.4. Indikator Kinerja	17
2.1.2. Kepuasan Kerja	19
2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja	19
2.1.2.2. Tujuan Kepuasan Kerja	20
2.1.2.3. Faktor Faktor Kepuasan Kerja	21
2.1.2.4. Indikator Kepuasan Kerja	22
2.1.3. <i>Self Efficacy</i>	24
2.1.3.1. Pengertian <i>Self Efficacy</i>	24
2.1.3.2. Jenis Jenis <i>Self Efficacy</i>	26
2.1.3.3. Faktor Faktor <i>Self Efficacy</i>	28
2.1.3.4. Indikator <i>Self Efficacy</i>	30

2.1.4. <i>Locus Of Control</i>	33
2.1.4.1. Pengertian <i>Locus Of Control</i>	33
2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat <i>Locus Of Control</i>	34
2.1.4.3. Faktor Faktor <i>Locus Of Control</i>	35
2.1.4.4. Indikator <i>Locus Of Control</i>	37
2.2 Kerangka Konseptual	38
2.3 Hipotesis	44
BAB 3 METODE PENELITIAN	46
3.1. Pendekatan Penelitian	46
3.2 Definisi Oprasional	46
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	48
3.4 Teknik Penarikan Sampel	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data	51
3.6 Teknik Analisis Data	51
BAB 4 HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	58
4.1. Hasil Analisis	58
4.2 Pembahasan	77
BAB 5 PENUTUP	85
5.1. Kesimpulan	85
5.2 Saran	85
5.3 Keterbatasan Penelitian	86
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pra Riset	5
Tabel 3.1 Indikator Kinerja	46
Tabel 3.2 Indikator Kepuasan Kerja	47
Tabel 3.3 Indikator <i>Self Efficacy</i>	47
Tabel 3.4 Indikator <i>Locus Of Control</i>	48
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	49
Tabel 3.6 Populasi	50
Tabel 3.7 Skala Pengukuran	51
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	58
Tabel 4.2 Umur Responden.....	59
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan	59
Tabel 4.4 Lama Bekerja	60
Tabel 4.5 Skor Angket Kinerja Pegawai	61
Tabel 4.6 Skor Angket Kepuasan Kerja	63
Tabel 4.7 Skor Angket Self Efficacy	65
Tabel 4.8 Skor Angket Locus Of Control	66
Tabel 4.9. Validitas Konvergen	68
Tabel 4.10. Analisis Konsistensi Internal	70
Tabel 4.11. Validitas Diskriminan	71
Tabel 4.12.Uji R Square.....	72
Tabel 4.13.Uji F Square	73
Tabel 4.14. Hipotesis Pengaruh langsung	74
Tabel 4.15. Hipotesis Pengaruh Tidak langsung	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	44
Gambar 4.2 Pengujian Hipotesis	74

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari produktivitas perusahaan, proses produksi, maupun proses distribusi. Dimana ketika perusahaan tersebut memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar. Maka dari itu secara tidak langsung perusahaan harus selalu memperhatikan kinerja pegawainya, hal ini penting karena dalam tingkat tertentu, kurangnya kinerja pegawai akan menurunkan faktor produksi dari perusahaan itu sendiri (Adhan & Prayogi, 2021).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang dapat menciptakan identitas dalam perusahaan yang tidak dapat diduplikasi oleh para pesaingnya sehingga dapat menghasilkan keuntungan yang lebih. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan berdampak langsung pada kemajuan dan dapat mencapai tujuan organisasi. Peningkatan efektifitas dan keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang baik, dikarenakan perusahaan harus dapat memiliki sumber daya manusia yang disiplin, profesional, tanggung jawab, dan berintegritas tinggi kepada perusahaannya (Bahagia et al., 2018)

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja (*Job Performance*) yang tinggi untuk mencapai keberhasilan. Kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama

periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standart, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Hidayat & Yusnandar, 2021).

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan pegawai yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja seorang pegawai merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan (Maghfira & Nasution, 2022)

Hubungan yang seimbang perlu diwujudkan agar perusahaan mampu bertahan pada zaman yang berkembang ini dan perusahaan mampu untuk menyediakan kebutuhan yang dibutuhkan pegawainya. Apabila kebutuhan dipenuhi oleh organisasi, maka pegawai secara langsung akan memberikan kontribusi yang lebih pada perusahaan. Dengan adanya hal tersebut, maka diharapkan nantinya akan terciptanya rasa memiliki organisasi terhadap pekerja dan dapat meningkatkan produktivitas pegawai di dalam organisasi.

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja pegawai menjadi faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor psikologis individu seperti self-efficacy (keyakinan diri) dan *Locus Of Control* (lokus kendali). Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja pegawai, dengan menggali lebih dalam melalui variabel intervening, yaitu Kepuasan Kerja . Di dalam dunia bisnis yang dinamis, organisasi dihadapkan pada tantangan untuk memahami dan

memanfaatkan potensi penuh dari sumber daya manusia mereka. Pengelolaan pegawai yang efektif tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis pekerjaan, tetapi juga melibatkan dimensi psikologis yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain Kepuasan Kerja (Pane et al., 2022). Kepuasan Kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan Kerja pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Bismala, 2021).

Kepuasan Kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya, kinerja yang tinggi akan mempengaruhi Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja juga berdampak terhadap rendahnya produktifitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan dan rendahnya komitmen organisasi. Dengan demikian Kepuasan Kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Jufrizen & Kandhita, 2021)

Faktor lain yang juga yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu *Self Efficacy*. Pentingnya *Self Efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja pegawainya *Self Efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai kemungkinannya untuk sukses dalam mencapai

tujuan yang ditentukan Dengan begitu *Self Efficacy* merupakan tolak ukur tinggi rendahnya kemampuan yang ada pada diri sendiri untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaannya. (Noviawati, 2016)

Self Efficacy (Efikasi Diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Keyakinan dalam *Self Efficacy* tersebut memengaruhi dan berkaitan dengan penilaian bagaimana sebaiknya seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu dalam proses pengerjaantugasnya dalam perusahaan. Individu yang mempunyai tingkat *Self Efficacy* yang tidak mudah menyerah, maka akan lebih sedikit mengalami keraguan pada dirinya sendiri dan menyenangkan aktivitas baru yang akan lebih menantang, karena semakin tinggi *Self Efficacy* yang dimiliki seseorang dimana dia yakin akan kemampuannya untuk mendapatkan hasil terbaik dari pekerjaannya, dan semakin tinggi pula peluangnya untuk maju atau berhasil (Ghufron & Risnawita, 2017).

Dan faktor terakhir yang juga yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu *Locus Of Control* , Setiap individu memiliki keyakinan dan persepsi atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya. *Locus Of Control* menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku memengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Dan *Locus Of Control* dapat dibedakan menjadi dua, yaitu *Locus Of Control* internal, dimana individu percaya bahwa dirinya mengendalikan peristiwa dan konsekuensi yang memengaruhi kehidupan mereka dan *Locus Of Control* eksternal, dimana individu yang percaya bahwa prestasi mereka merupakan hasil dari keadaan di luar kendali mereka. (Sunyoto, 2013)

Setiap individu memiliki persepsi terhadap apa yang mempengaruhi dirinya. Pusat kendali menjadi penting karena kontrol kinerja seseorang menghasilkan kinerja yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas ketepatan waktu, kemandirian dan komitmennya. Keyakinan inilah yang disebut *Locus Of Control*. *Locus Of Control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya

Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan adalah lembaga pemerintah di pelabuhan yang mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan, serta pengaturan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan.

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan penulis maka dapat dilihat ada permasalahan Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan, dimana hasil pra riset sebagai berikut :

Tabel. 1.1. Hasil Pra Riset

No	Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kinerja Pegawai	Kinerja yang kurang optimal	75 %	25 %
2	Kepuasan Kerj	Kompensasi dan Tunjangan yang tidak sesuai	60 %	40 %
3	<i>Self Efficacy</i>	Kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerja	60 %	40 %
4	<i>Locus Of Control</i>	Kurangnya Kendali atas Keputusan	60 %	40 %

Sumber : Hasil Prariset (2024)

Berdasarkan pra riset diatas, maka ditemukan fenomena masalah terkait kinerja yakni kinerja yang kurang optimal kinerja pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan disebabkan Kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan pegawai dapat membatasi kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan baru atau perubahan regulasi dalam industri pelabuhan dan transportasi laut.

Fenomena terkait Kepuasan Kerja yakni Kompensasi dan Tunjangan yang tidak sesuai. Ketidakpuasan terkait gaji, tunjangan, atau insentif finansial lainnya sering menjadi sumber ketidakpuasan kerja. Pegawai mungkin merasa bahwa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan beban kerja atau tanggung jawab yang mereka emban.

Fenomena terkait *self efficacy* adalah kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerja: *Self efficacy* seringkali dipengaruhi oleh dukungan sosial di tempat kerja. Pegawai merasa kurang didukung oleh atasan atau rekan kerja, mereka akan merasa ragu terhadap kemampuan mereka sendiri untuk menyelesaikan tugas, terutama jika harus bekerja di bawah tekanan atau dengan sumber daya yang terbatas.

Fenomena terkait *Locus Of Control* adalah kurangnya kendali atas keputusan dimana Pegawai yang merasa bahwa mereka tidak memiliki pengaruh atau kendali atas keputusan penting di tempat kerja dapat mengembangkan *Locus Of Control*. Hal ini dapat menyebabkan mereka merasa tidak berdaya, kurang bertanggung jawab, dan kurang termotivasi untuk berusaha memperbaiki kinerja

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of***

Control Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan sebagai berikut :

1. Kinerja yang kurang optimal kinerja pegawai Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan disebabkan kurangnya pelatihan dan pengembangan keterampilan pegawai
2. Kompensasi dan Tunjangan yang tidak sesuai dimana ketidakpuasan terkait gaji, tunjangan, atau insentif finansial lainnya sering menjadi sumber ketidakpuasan kerja
3. Kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerja, pegawai akan merasa ragu terhadap kemampuan mereka sendiri untuk menyelesaikan tugas
4. Kurangnya Kendali atas Keputusan dimana Pegawai yang merasa bahwa mereka tidak memiliki pengaruh atau kendali atas keputusan penting di tempat kerja dapat mengembangkan locus of control

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi variabel *Self Efficacy* , *Locus Of Control* dan Kepuasan Kerja , dan objek penelitian di lakukan pada pegawai tetap Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan?
2. Apakah ada pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan?
3. Apakah ada pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan?
4. Apakah ada pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan?
5. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan?
6. Apakah ada pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan?
7. Apakah ada pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan
 - b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan
2. Manfaat Praktis
- a. Bagi Peneliti Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.
 - b. Bagi Perusahaan Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian *Performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Bahagia & Putri, 2020)

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* prestasi yang dihasilkan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2017)

Menurut (Kasmir, 2016), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Menurut (Bangun, 2012) Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*). Kinerja (*Performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi Instansi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu Instansi (Moehriono, 2012).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu dan kriteria yang ditentukan perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut (Rivai, 2019) dalam menilai kinerja pegawai ada beberapa tujuan yang harus dicapai yaitu :

1. Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
2. Menganalisa kemampuan pegawai secara individual.
3. Menyusun sasaran dimasa mendatang.
4. Melihat prestasi dari kinerja pegawai secara realistis.
5. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
6. Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
7. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
8. Memungkinkan manajemen dalam melakukan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan serikat pekerja maupun secara langsung dengan pegawai.

9. Membuat kerangka berpikir dan standart dalam pelaksanaan peninjauan yang dilakukan berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.
10. Mengarahkan pihak manajemen agar bersikap obyektif dalam memperlakukan pegawai sesuai dengan prinsip organisasi.
11. Menjadi acuan organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan, dan meningkatkan kualitas pegawai.
12. Memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kerja didalam organisasi.
13. Meminimalisir keluhan pegawai yang berakibat banyaknya pegawai yang resign, dengan adanya penilaian kinerja pegawai maka pegawai akan merasa diperhatikan dan dihargai dalam setiap kinerjanya.
14. Menyelaraskan penilaian kinerja dengan keberjalanan bisnis sehingga pergerakan dalam sebuah organisasi khususnya organisasi nirlaba selalu sesuai dengan tujuan usaha.

Sedangkan menurut (Umam, 2012) adapun manfaat lain penilaian kinerja bagi organisasi, yaitu :

1. Perbaiki kinerja.

Dengan dilakukannya penilaian kinerja tentu akan bermanfaat bagi seluruh pegawai baik dari tingkat atas sampai tingkat bawah dalam kegiatan untuk meningkatkan serta memperbaiki kinerja pegawai.

2. Posisi tawar menawar.

Posisi tawar menawar memungkinkan perusahaan melakukan negosiasi yang obyektif dengan serikat buruh atau dengan pegawainya.

3. Keputusan penempatan.

Dengan penilaian kinerja tentunya akan membantu untuk promosi, penempatan, perpindahan dan penurunan jabatan berdasarkan hasil kerjanya.

4. Penyesuaian kompensasi.

Penilaian kinerja dapat membantu perusahaan dalam menentukan kompensasi, baik kompensasi finansial maupun nonfinansial.

5. Pelatihan dan pengembangan.

Kinerja pegawai yang tidak baik mengindikasikan adanya kebutuhan untuk pelatihan. Oleh sebab itu kinerja yang baik akan menunjukkan adanya potensi yang harus dikembangkan.

6. Perencanaan dan pengembangan karir.

Dengan adanya penilaian kinerja akan dapat dipakai untuk panduan dalam perencanaan.

7. Evaluasi dan proses staffing.

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen sumber daya manusia.

8. Defisiensi proses penempatan pegawai.

Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan pegawai di departemen sumber daya manusia.

9. Ketidakkuratan informasi.

Kinerja lemah akan menandakan adanya kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia.

10. Kesalahan dalam merancang pekerjaan.

Kinerja yang tidak baik merupakan gejala dari membuat rancangan tidak tepat. Dengan penilaian kinerja tentunya dapat melihat kembali kesalahan yang terjadi.

11. Kesempatan kerja yang adil.

Dengan penilaian kinerja yang baik dapat memastikan keputusan penempatan internal.

12. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal.

Adapun faktor diluar lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah keluarga, keuangan, kesehatan dan lain-lain.

13. Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja.

Adapun elemen pokok sistem penilaian kinerja bagi terdiri dari kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan.

14. Umpan balik sumber daya manusia.

Baik buruknya kinerja perusahaan tergantung kepada seberapa baik departemen sumber daya manusia melaksanakan tugasnya dalam menempatkan pegawai

2.1.1.3 Faktor Faktor Kinerja Pegawai

Menurut (Lukmanty, 2023) adapun faktor faktor kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. *Self Efficacy*

Self Efficacy adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengelola dan melaksanakan tindakan yang diberikan yang diperlukan untuk menghadapi situasi prospektif

2. *Locus Of Control*

Locus Of Control adalah keyakinan tentang apakah hasil dari tindakan kita bergantung pada apa yang kita lakukan (*Locus Of Control*) atau pada peristiwa di luar kendali pribadi

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja yang positif dari pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai apabila pegawai merasa puas dengan pekerjaannya dia akan semakin berdedikasi tinggi pada pekerjaan itu.

Menurut (Aryoko et al., 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. *Self Efficacy*

Self Efficacy (efikasi diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan..

2. *Locus Of Control*

Locus Of Control adalah suatu hal yang dipastikan memberikan kontribusi terhadap kualitas kinerja pada seseorang, yaitu respon awal sebagai dasar dari respon yang akan dilakukan selanjutnya..

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya Kepribadian.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Kasmir, 2016) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6. Hubungan antar pegawai

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

Menurut (Affandi, 2019) dimensi dan indikator kinerja adalah :

1. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Kuantitas hasil kerja
 - b. Kualitas hasil kerja
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Disiplin kerja
 - b. Inisiatif
 - c. Ketelitian
3. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Kepemimpinan
 - b. Kejujuran
 - c. Kreativitas

2.1.2. Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja di dalam perusahaan perlu karena di dalam melakukan suatu pekerjaan kita harus mempunyai rasa kepuasan dalam bekerja untuk menciptakan sebuah pekerjaan yang baik dan sesuai apa yang diinginkan atau dibutuhkan perusahaan. Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019)

Menurut (Harahap & Hasibuan, 2021) Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut tercermin dari semangat kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Menurut (Sabrina, 2021) Kepuasan Kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut (Handoko, 2019) Kepuasan Kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Menurut (Sutrisno, 2019) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dan Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan

yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2020)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja merupakan ungkapan perasaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Kepuasan

Menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa tujuan dan manfaat dari Kepuasan Kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja secara umum.

Keuntungan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat Kepuasan Kerja pegawai diperusahaan.

2. Komunikasi.

Kepuasan Kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan pegawai dengan pikiran pemimpin.

3. Meningkatkan sikap kerja

Kepuasan Kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja pegawai. Hal ini karena pegawai merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.

4. Kebutuhan pelatihan

Kepuasan Kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Pegawai-pegawai biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu.

Menurut (Hamali, 2016) mengatakan bahwa tujuan dan manfaat Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja bagi individu

Adalah tentang penelitian sebab-akibat dan sumber-sumber Kepuasan Kerja yang memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup seseorang.

2. Kepuasan Kerja bagi industri

Merupakan tentang penelitian Kepuasan Kerja yang dilakukan dalam rangka usaha mengupayakan tingkat produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya.

3. Kepuasan Kerja bagi masyarakat

Menyatakan bahwa masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Kepuasan

Menurut (Sutrisno, 2019) ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan yaitu:

1. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan internet aksi sosial antar pegawai maupun pegawai dengan atasan.

3. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya

4. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara 2017) faktor Kepuasan Kerja yaitu :

1. Faktor yang ada pada diri pegawai

Yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian emosi cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

2. Faktor pekerjaan

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan) kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial dan kesempatan promosi

2.1.1.4. Indikator Kepuasan

Menurut (Noor, 2021) adapun indikator Kepuasan Kerja yaitu:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah.

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi.

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan sehingga setiap pegawai merasa terpuaskan dengan jabatannya

4. Pengawas.

Seseorang senantiasa memeberikan perintah dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) mengatakan bahwa indikator Kepuasan Kerja yaitu :

1. Turn over.

Kepuasan Kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidak hadiran (absen) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiranya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai

yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya.

4. Tingkat Pekerjaan.

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang mencucuki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran Organisasi

Perusahaan Ukuran organisasi perusahaan dapat memengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai

2.1.3 Self Efficacy

2.1.3.1 Pengertian Self Efficacy

Konsep *Self Efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self Efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu. Orang dengan kepercayaan diri yang tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, bahwa mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan (Nasution & Hadi, 2021).

Menurut (Ghufron & Risnawita, 2017) mendefinisikan *Self Efficacy* (Efikasi Diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Menurut (Feist et al., 2017) *Self Efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. *Self Efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

Menurut (Wibowo, 2020) *Self Efficacy* sebagai keyakinan orang bahwa ia mempunyai kemampuan melakukan suatu tugas, dan merupakan bagian penting dari kontrol diri. Menurut (Alwisol, 2018) menyatakan *Self Efficacy* adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self Efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. *Efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan *Self Efficacy* yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki *Self Efficacy* rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya.

2.1.3.2. Jenis Jenis *Self Efficacy*

Menurut (Puspitaningtyas, 2017) *Self Efficacy* dibedakan atas tiga bagian yaitu

1. Level

Hal ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

2. Strength.

Hal ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini menentukan

ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

3. Generality

Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut. Apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu.

Menurut (Aryoko et al., 2022) efikasi diri mempunyai jenis diantaranya:

1. Prilaku memilih

Dalam kehidupan keseharian seseorang pasti akan bertemu dengan situasi mengambil keputusan, keputusan ini bisa berupa pemilihan tindakan dan lingkungan sosial yang ditentukan dari penilai keyakinan individu. Individu cenderung menghindari tugas dan situasi yang dianggap melampaui batas kemampuannya, sebaliknya mereka akan menyelesaikan pekerjaan yang dianggap mereka tidak sulit untuk diselesaikan. Efikasi diri yang tinggi bisa memacu keterlibatan aktif dalam suatu tugas atau kegiatan yang kemudian meningkatnya kompetisi seseorang. Sebaliknya, efikasi yang rendah mendorong individu untuk menarik diri dari lingkungan dan kegiatan sehingga kompetisi seseorang. Sebaliknya, efikasi diri yang rendah dapat terhambat berkembang potensi yang ada dalam dirinya.

2. Usaha yang dilakukan dan daya tahan

Penilaian terhadap efikasi juga menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukan seseorang dan seberapa lama ia akan bertahanan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka akan semakin besar pula usaha yang dilakukan. Ketika dihadapkan dengan kesulitan, individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan mengeluarkan usaha yang besar untuk mengatasi tantangan tersebut. Sedangkan orang yang meragukan kemampuannya akan mengurangi usahanya atau bahkan menyerah sama sekali.

3. Pola berfikir dan reaksi emosi

Penilaian mengenai kemampuan seseorang juga mempengaruhi pola berfikir dan reaksi emosionalnya selama interaksi aktual dan terantisipasi dengan lingkungan. Individu yang menilai dirinya memiliki efikasi diri yang rendah, merasa tidak mampu dalam mengatasi masalah atau tuntutan lingkungan, hanya akan terpaku pada kekurangannya sendiri dan berfikir kesulitan yang mungkin timbul lebih berat dari kenyataan. Sebaliknya, individu yang memiliki efikasi diri yang lebih besar perhatiannya lebih fokus dan lebih giat dalam berusaha demi menghadapi permasalahan kedepannya, sehingga ketika dihadapkan dengan situasi yang genting ada usaha yang lebih keras lagi dalam penyelesaiannya

2.1.3.3. Faktor Faktor *Self Efficacy*

Menurut (Feist et al., 2017) ada empat faktor *Self Efficacy* yaitu

1. Pengalaman menguasai sesuatu (*Mastery Experience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan *Self Efficacy* individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *Self Efficacy* kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

2. Modeling sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *Self Efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

3. Persuasi sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan.

4. Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

Menurut (Bandura, 2010) faktor faktor lain yang mempengaruhi efikasi diri, diantaranya:

1. Sifat tugas yang dihadapi, situasi-situasi atau jenis tugas tertentu menuntut kinerja yang sulit dan berat dari pada situasi tugas yang lain.
2. Insentif eksternal, insentif berupa hadiah (reward) yang diberikan oleh orang lain untuk merefleksikan keberhasilan seseorang dalam menguasai atau melaksanakan suatu tugas. Misalnya pemberian pujian, materi, dan lainnya.
3. Status atau peran individu dalam lingkungan. Derajat status sosial seseorang mempengaruhi penghargaan diri orang lain dan rasa percaya dirinya.
4. Informasi tentang kemampuan diri, efikasi diri seseorang akan meningkat atau menurun jika ia mendapat informasi yang positif atau negatif tentang dirinya.

2.1.3.4 Indikator *Self Efficacy*

Menurut (Bandura, 2010) mengemukakan ada empat indikator dalam mengukur *Self Efficacy* antara lain:

1. *Past Performance*

Merupakan sumber informasi *Self Efficacy* yang paling berpengaruh. Dari pengalaman masa lalu terlihat bukti apakah seseorang mengarahkan

seluruh kemampuannya untuk meraih keberhasilan. Umpan balik terhadap hasil kerja seseorang yang positif akan meningkatkan kepercayaan diri seseorang. Jika kegagalan di berbagai pengalaman hidup dapat diatasi maka dapat memicu persepsi *Self Efficacy* menjadi lebih baik karena membuat individu tersebut mampu untuk mengatasi rintangan-rintangan yang lebih sulit nantinya.

2. *Vicarious Experience*

Merupakan cara meningkatkan *Self Efficacy* dari pengalaman keberhasilan yang telah ditunjukkan oleh orang lain. Ketika melihat orang lain dengan kemampuan yang sama berhasil dalam suatu bidang atau tugas melalui usaha yang tekun, individu juga akan merasa yakin bahwa dirinya juga dapat berhasil dalam bidang tersebut dengan usaha yang sama. Sebaliknya *Self Efficacy* dapat turun ketika orang yang diamati gagal walaupun telah berusaha dengan keras. Individu juga akan ragu untuk berhasil dalam bidang tersebut. Peran *vicarious experience* terhadap *Self Efficacy* seseorang sangat dipengaruhi oleh persepsi diri individu tersebut tentang dirinya memiliki kesamaan dengan model. Semakin seseorang merasa dirinya mirip dengan model, maka kesuksesan dan kegagalan model akan semakin mempengaruhi *Self Efficacy*. Sebaliknya apabila individu merasa dirinya semakin berbeda dengan model, maka *Self Efficacy* menjadi semakin tidak dipengaruhi oleh perilaku model. Seseorang akan berusaha mencari model yang memiliki kompetensi atau kemampuan yang sesuai dengan keinginannya. Dengan mengamati perilaku dan cara berfikir model

tersebut akan dapat memberi pengetahuan dan pelajaran tentang strategi dalam menghadapi berbagai tuntutan lingkungan.

3. *Verbal Persuasion*

Digunakan secara luas untuk membujuk seseorang bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Orang yang mendapat persuasi secara verbal maka mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, akan mengerahkan usaha yang lebih besar daripada orang yang tidak dipersuasi bahwa dirinya mampu pada bidang tersebut.

4. *Emotional Cues*

Ketika seseorang percaya bahwa sebagian tanda-tanda psikologis menghasilkan informasi dalam menilai kemampuannya. Kondisi stress dan kecemasan dilihat individu sebagai tanda yang mengancam ketidakmampuan diri. Ketika seseorang menghadapi suatu tugas, apakah cemas atau khawatir (*Self Efficacy* rendah) atau tertarik (*Self Efficacy* tinggi) dapat memberikan informasi mengenai *Self Efficacy* orang tersebut. Dalam menilai kemampuannya seseorang dipengaruhi oleh informasi tentang keadaan fisiknya untuk menghadapi situasi tertentu dengan memperhatikan keadaan fisiologisnya.

Sedangkan (Yulan & Bernarto, 2017) , indikator dari *Self Efficacy* mengacu pada dimesi *Self Efficacy* yaitu level, strength, dan generality. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *Self Efficacy* yaitu:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas Individu mampu menumbuhkan memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam dalam rangka menyelesaikan tugas.
3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi. Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja

2.1.4 Locus Of Control

2.1.4.1 Pengertian Locus Of Control

Locus Of Control adalah sebuah konsep psikologi mengenai keyakinan seseorang tentang sejauh mana mereka mengendalikan peristiwa yang mempengaruhi mereka. *Locus Of Control* menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukan (action) dengan akibat/hasil. *Locus Of Control* berhubungan dengan sikap kerja dan citra diri seseorang (Tirtayasa et al., 2021).

Menurut (Ghufron & Risnawita, 2017). *Locus Of Control* atau lokus pengendalian adalah kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. *Locus Of Control* memiliki empat konsep dasar, potensi perilaku, harapan, nilai unsur penguat, dan suasana psikologis.

Menurut (Tohardi, 2016) *Locus Of Control* adalah tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Dan (Sunyoto 2015) menyatakan bahwa *Locus Of Control* menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku memengaruhi apa yang terjadi pada mereka

Menurut (Subroto, 2017) *Locus Of Control* adalah tingkat keyakinan dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib sendiri. *Locus Of Control* menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku memengaruhi apa yang terjadi pada mereka.

Berdasarkan penjelasan di atas maka *Locus Of Control* adalah *Locus Of Control* adalah persepsi individu pada suatu kejadian, artinya individu tersebut mampu atau tidak dalam mengendalikan peristiwa yang sedang dihadapinya

2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat *Locus Of Control*

Menurut (Afandi 2017) *Locus Of Control* dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu :

1. Internal *Locus Of Control*

Seseorang dengan *Locus Of Control* internal adalah individu yang percaya bahwa mereka memiliki control pada kejadian yang terjadi pada mereka. Seseorang dengan kecenderungan internal akan memiliki kecenderungan untuk berjuang keras atau memberikan effort terbaik yang dapat mereka berikan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka

sebab mereka percaya bahwa keberhasilan mereka berada sepenuhnya dalam control mereka. Seseorang dengan kecenderungan internal sangat cocok pada pekerjaan tantangan, seperti tuntutan dalam berinovasi dalam pelaksanaan pekerjaannya.

2. Eksternal *Locus Of Control*

Seseorang dengan kecenderungan *Locus Of Control* eksternal adalah individu yang memiliki kecenderungan untuk percaya bahwa hal-hal yang terjadi pada mereka disebabkan oleh factor-faktor dari luar., seperti kesempatan dan keberuntungan. Seseorang dengan kecenderungan eksternal akan memiliki kecenderungan memberikan effort sekedarnya dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

2.1.4.3. Faktor Faktor *Locus Of Control*

Menurut (Hamedoğlu et al., 2012) ada 3 Faktor yang mempengaruhi *Locus Of Control* seorang individu yaitu:

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 *Locus Of Control* .

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.

Menurut (Fadilah & Mahyuny, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi *Locus Of Control* adalah sebagai berikut :

1. Faktor usia dan jenis kelamin

Merupakan usaha untuk mengontrol lingkungan eksternal individu dimulai dari kanak – kanak sampai dewasa.

2. Faktor keluarga

Merupakan Interaksi antara orang tua dan anak yang hangat, membesarkan hati, fleksibel, menerima dan memberikan kesempatan untuk berdiri sendiri sewaktu masih kecil akan menghasilkan anak yang orientasinya internal, bila dibandingkan dengan orang tua yang menolak, memusuhi dan mendominasi dalam segala sesuatu.

3. Faktor social

Merupakan Adanya hubungan antara kelas social dan *Locus Of Control*, semakin rendah tingkat sosial individu maka semakin *eksternal Locus Of Control* seseorang.

2.1.4.4. Indikator *Locus Of Control*

Menurut (Azwar, 2013) *Locus Of Control* terdiri dari tiga indikator dimana penjelasannya sebagai berikut :

1. *Internality*

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

2. *Chance*

Chance adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh nasib, peluang dan keberuntungan.

3. *Powerful others*

Powerful others adalah keyakinan seseorang bahwa kejadian-kejadian dalam hidupnya ditentukan terutama oleh orang lain yang lebih berkuasa.

Sedangkan menurut (Rotter, 1966) *Locus Of Control* memiliki 4 indikator yaitu:

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 penguat yang berbeda nilainya pada aktifitas yang berbeda-beda.

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

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja perusahaan biasanya berbanding lurus dengan bagaimana kinerja para pegawainya, bila kinerja pegawainya baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan (Prayogi et al., 2021). Oleh karena itu setiap perusahaan pasti menginginkan para pegawai memiliki prestasi dan skill yang memadai, karena dengan demikian akan memberikan performa yang maksimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi maka perusahaan tersebut dapat meningkatkan lagi kinerjanya secara optimal (Handayani & Daulay, 2021).

Self Efficacy berhubungan erat terhadap kinerja pegawai, semakin baik pengembangan karir maka semakin baik kinerja pegawai. *Self Efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau

salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Orang dengan kepercayaan diri yang tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, bahwa mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Sebaliknya, orang dengan kepercayaan diri yang rendah berkeyakinan bahwa betapa keras mereka berusaha, mereka tidak dapat mengelola lingkungan mereka dengan cukup baik untuk berhasil (Nasution & Hadi, 2021).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hakiki & Sari, 2022), (Nasution & Hadi, 2021), (Muis et al., 2018) dan (Masruroh & Prayekti, 2021), yang menyimpulkan bahwa *Self Efficacy* memiliki hubungan berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.2 Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai

Locus Of Control mengarah pada kemampuan seseorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya. Menurut (Rotter, 1966) *Locus Of Control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi. Berdasarkan teori *Locus Of Control* memungkinkan bahwa perilaku karyawan dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik internal *Locus Of Control* nya dimana *Locus Of Control* internal adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor - faktor dalam diri mereka sendiri (Hasibuan & Soemitra, 2022).

Ciri pembawaan internal *Locus Of Control* adalah mereka yang yakin bahwa suatu kejadian selalu berada dalam rentang kendalinya dan kemungkinan

akan mengambil keputusan yang lebih etis dan independen. Oleh karena itulah maka dapat disimpulkan kinerja juga dipengaruhi oleh tipe personalitas individu – individu dengan *Locus Of Control* internal lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya sehingga akan meningkatkan kinerja mereka (Muslih & Satria, 2022).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aryoko et al., 2022), (Triana et al., 2021) dan (Triana et al., 2021) yang menyatakan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja juga sangat penting dalam suatu lembaga untuk mewujudkan tujuan lembaga tersebut, komitmen dapat terwujud apabila individu dalam organisasi melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena untuk tercapainya tujuan organisasi adalah hasil kerja. Semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Jufrizen et al., 2021).

Self Efficacy memiliki peran dalam proses pengaturan terhadap motivasi individu dalam pencapaian kinerja yang sudah ditetapkan. Dengan adanya *Self Efficacy* yang baik pada diri individu tentu akan menciptakan motivasi dalam dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan mencapai target yang telah ditetapkan sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya. Seseorang yang memiliki *Self Efficacy* sangat rendah akan mudah menyerah dalam melakukan tugasnya dan individu tidak akan melakukan upaya apapun untuk mengatasi hambatan yang ada, karena mereka percaya bahwa tindakan yang mereka lakukan tidak akan membawa pengaruh apapun. Sehingga seseorang yang

memiliki *Self Efficacy* rendah akan cenderung merasa helpless, tidak mampu melakukan pengaturan pada keadaan yang terjadi pada hidupnya. Dengan adanya sikap-sikap tersebut, maka individu akan merasa suatu pekerjaan menjadi sebuah ancaman dan sumber stres bagi individu (Dewi, 2020).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farisi & Siswadi, 2022), (Iskandar & Arif, 2023) dan (Ali & Wardoyo, 2021) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja .

2.2.4 Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Mujiatun et al., 2019) *Locus Of Control* merupakan keinginan yang kuat dari pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut, untuk bekerja keras, keyakinan pegawai dan penerimaan akan nilai dan tujuan organisasi. Menurut (Jufrizen, 2018) Seorang anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi *Locus Of Control* secara umum dapat diartikan sebagai identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat dalam suatu organisasi (Jufrizen et al., 2022)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2018) (Harahap, 2018) dan (Wardhana, 2021) yang menyatakan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja .

2.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan Kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Prayogi et al., 2019). Kepuasan Kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar

pekerjaan (Jufrizen, 2018). Tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan, akan dapat diselesaikan dengan baik, jika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Pada intinya, Kepuasan Kerja adalah bersifat individu dan setiap individu mempunyai Kepuasan Kerja yang berbeda satu sama lainnya (Mujiatun et al., 2019)

Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi Kepuasan Kerja pada diri karyawan. Dengan demikian Kepuasan Kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan Kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Jufrizen et al., 2020).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Jufrizen, 2017), (Nasution et al., 2022) dan (Marbun & Jufrizen, 2022) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

2.2.6. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai *variable intervening*.

Dalam mendukung tujuan strategis suatu perusahaan serta menjalankan tantangan yang berkembang maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada masing-masing pegawai (*job goals*). Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi Apabila hasil kinerja pegawai tidak

optimal maka akan dapat mempengaruhi kinerja organisasi (Prayogi, Lesmana, et al., 2019).

Kepuasan Kerja pada dasarnya menekankan hubungan antara dosen dan unit kerja yang dapat menimbulkan sikap sebagai rasa keterikatan terhadap filosofi atau unit kerja tempat dosen berada akan memegang teguh sepenuh hati dan berjanji akan melaksanakan tugas yang harus dilaksanakan dalam suatu tata cara kepatuhan yang telah ditentukan oleh sekelompok orang atau badan yang terikat dalam wadah kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Kepuasan Kerja merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengetahui dan terikat dengan organisasinya (Jufrizen et al., 2019)

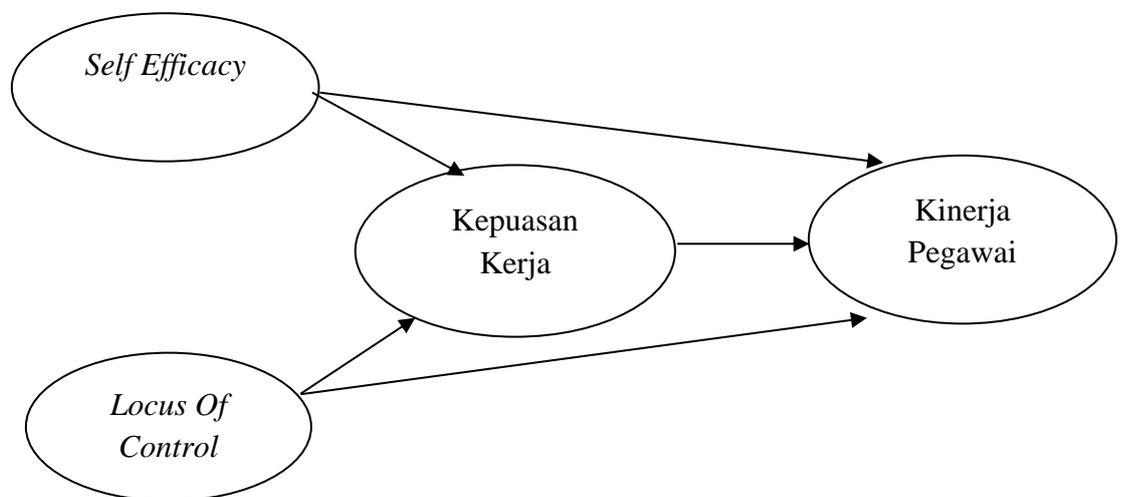
2.2.7. Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variable intervening.

Locus Of Control 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) (Jufrizen & Lubis, 2020)

Locus Of Control mengarah pada kemampuan seseorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya. *Locus Of Control* sebagai kekuatan yang mengendalikan tindakan diri pegawai dan hal-hal yang dilakukan terhadap kinerjanya, selain itu *Locus Of Control* dianggap sebagai persepsi orang tentang siapa atau apa yang bertanggung jawab atas hasil dari perilaku atau peristiwa dalam kehidupan mereka terutama dalam dunia pekerjaan. *Locus Of Control* memiliki arti bahwa adanya pemahaman individu

tentang bagaimana menyikapi dan bertindak dalam setiap masalah, terutama dalam dunia pekerjaan yang sedang dialaminya, hal ini menjadi suatu asumsi di mana seseorang memiliki keterikatan kerja dan dapat mengendalikan segala sesuatu dalam dunia pekerjaan (Tirtayasa et al., 2021)

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayadi, 2015).

1. Ada pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan
2. Ada pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.
3. Ada pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.
4. Ada pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan
5. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.
6. Ada pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.
7. Ada pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2019) adalah “ penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1. Variabel Terikat Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan. (Kasmir, 2016).

Tabel 3.1. Indikator Kinerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Kualitas (mutu)	2
2	Kuantitas (jumlah)	2
3	Waktu (jangka waktu)	2
4	Penekanan Biaya	2
5	Pengawasan	2
6	Hubungan Antar Pegawai	2

Sumber : (Kasmir, 2019)

3.2.2. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut tercermin dari semangat kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Harahap & Hasibuan, 2021).

Tabel 3.2
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Pekerjaan	2
2	Upah.	2
3	Promosi.	2
4	Pengawas.	2
5	Rekan Kerja	2

Sumber : (Noor, 2021)

3.2.3. Variabel *Self Efficacy* (X1)

Self Efficacy sebagai keyakinan orang bahwa ia mempunyai kemampuan melakukan suatu tugas, dan merupakan bagian penting dari kontrol diri (Wibowo, 2020).

Tabel 3.2 Indikator *Self Efficacy*

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	<i>Past Performance</i>	2
2	<i>Vicarious Experience</i>	2
3	<i>Verbal Persuasion</i>	2
4	<i>Emotional Cues</i>	2

Sumber : (Bandura, 2010)

3.2.4. Variabel Bebas *Locus Of Control* (X2)

Locus Of Control adalah tingkat keyakinan dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib sendiri (Subroto, 2017)

Tabel 3.4
Indikator *Locus Of Control*

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

Sumber : (Azwar, 2013)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan 1 pada Jl.Deli,Belawan I, Medan Belawan ,Kota Medan

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Juni 2024 sampai dengan bulan Desember 2024.

Tabel 3.5
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2024																											
		Juni-juli				Ags				Sep			Okt				Nove				Des								
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
1	Pengajuan Judul	■																											
2	Prariset Penelitian	■																											
3	Penyusunan Tugas Akhir		■	■	■	■	■																						
4	Bimbingan Tugas Akhir							■	■	■	■	■	■																
5	Seminar Tugas Akhir														■														
6	Revisi Tugas Akhir															■	■												
7	Penyusunan Skripsi																	■	■	■									
8	Bimbingan Skripsi																					■	■	■	■				
9	Sidang Meja Hijau																											■	

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2019). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh bagian umum Pegawai Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan yang berjumlah 65 Orang pegawai.

Tabel. 3.6
Populasi Pegawai Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama
Belawan

No	Unit kerja	Jumlah
1	Bidang Tata Usaha	8 Orang
2	Bidang Perencanaan dan Pembangunan	12 Orang
3	Bidang Lala, Operasi, dan Usaha Pelabuhan	10 Orang
4	Subbagian Keuangan	5 Orang
5	Subbagian Kepegawaian dan Umum 4	4 Orang
6	Subbagian Hukum dan Humas	3 Orang
7	Bidang Rencana dan Program	2 Orang
8	Bidang Desain dan Pembangunan	2 Orang
9	Bidang Analisa, Evaluasi dan Tarif	5 Orang
10	Bidang Fasilitas dan Pengawasan Operasional Pelabuhan	10 Orang
11	Bidang Bimbingan Usaha dan Jasa Kepelabuhan	4 Orang
JUMLAH		65 Orang

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendrayadi, 2015). Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 65 pegawai atau kurang dari 100 orang maka diseluruh populasi dijadikan sampel atau disebut sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah

semua seluruh Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan yaitu sejumlah 65 orang

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu Pegawai Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

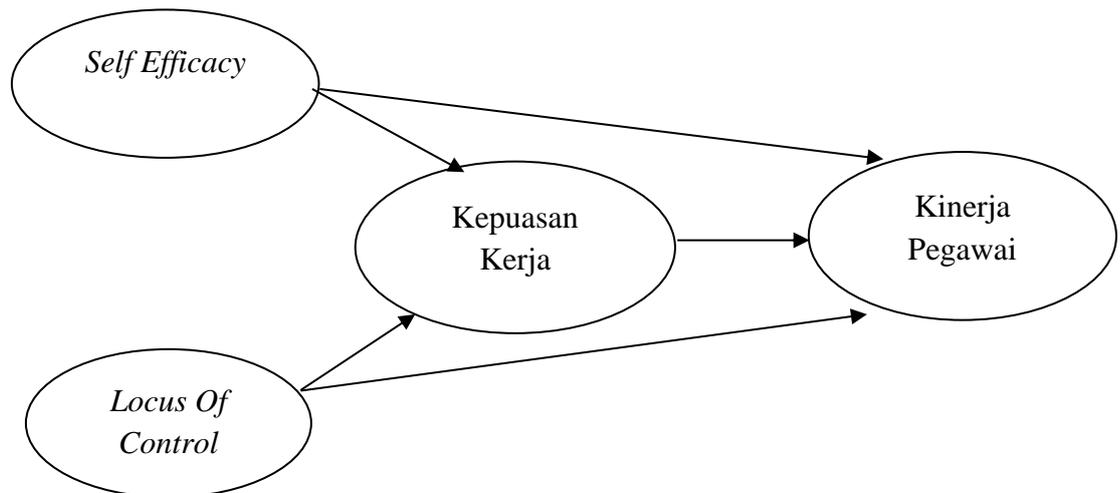
3.6. Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel

laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan 2015). 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. Dimana 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. Berikut adalah model structural yang dibentuk dari perumusan masalah: Konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1. Model Struktural PLS

Menurut (Hair Jr et al., 2017) Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu

1. Analisis model pengukuran (*Outer Model*), yakni
 - a. validitas konvergen (*Convergent Validity*);
 - b. realibilitas dan validitas konstruk (*Construct Reliability And Validity*);
 - c. validitas diskriminan (*Discriminant Validity*)
2. Analisis model struktural (*Inner Model*), yakni
 - a. Koefisien determinasi (*R-Square*);
 - b. f-square; dan
 - c. pengujian hipotesis

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).

3.2.1 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 60 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 $> 0,7$.

3.2.2 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.

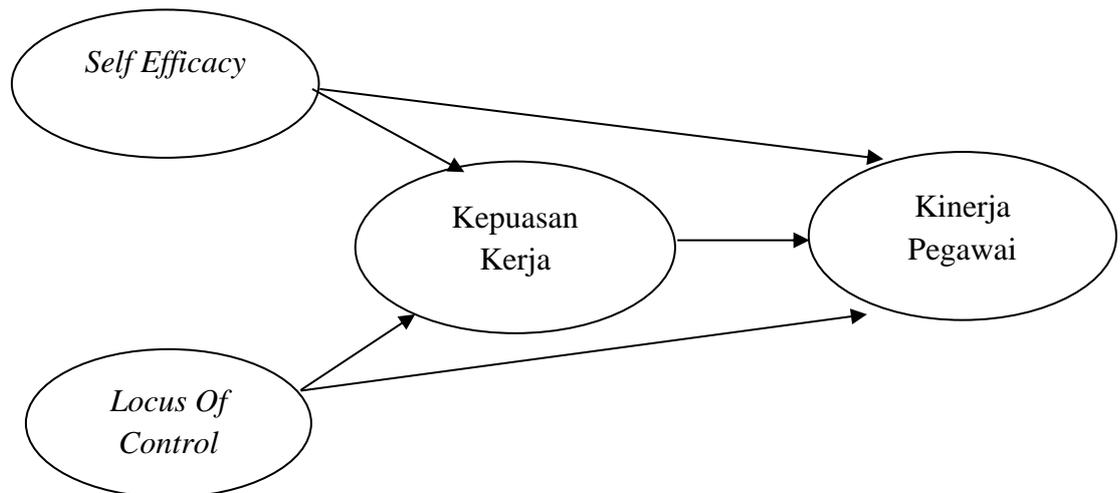
Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial 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 apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.2.3 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 $< 0,05$.

3.2.4 Spesifikasi Model Dan Persamaan Struktural

Hubungan antar variabel dalam suatu diagram alur dapat membantu dalam merangkai hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis sebelumnya.



Gambar 3.2. Model Analisis Persamaan Struktural

3.2.5 Uji Kecocokan (Testing Fit)

Pengujian pada inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, structural model dan substantive theory menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai Rsquare, Q-square dan path coefficient (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variabel laten dependen dipengaruhi oleh variabel laten independen, serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variabel (Ghozali & Latan, 2015).

BAB 4
HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), 10 pernyataan untuk Kepuasan Kerja (Z), 8 pernyataan untuk *Self Efficacy* (X1), dan 6 pernyataan untuk *Locus Of Control* (X2). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 65 orang responden Pegawai Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	43	66,15 %
2	Perempuan	22	33,85 %
TOTAL		65	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 43 (66,15%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 22 (33,85%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki laki pada Pegawai Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.

4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 Tahun	12	18,46 %
2	31 – 40 Tahun	17	26,15 %
3	41 - 50 Tahun	13	20,00 %
4	51 - 60 Tahun	23	35,38 %
TOTAL		65	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berumur 21-30 tahun sebanyak 12 orang (18,46%), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 17 orang (26,15 %), berumur 41- 50 tahun yaitu sebanyak 13 orang (20,00 %), dan yang berumur 51 - 60 tahun sebanyak 23 orang (35,38 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu 51 sampai 60 tahun pada Pegawai Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Tingkatan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	1	1,54 %
2	D3	5	7,69 %
3	S1	52	80,00 %
4	S2	7	10,77 %
TOTAL		65	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA sebanyak 1 orang (1,54%), D3 sebanyak 5 orang (7,69%), pendidikan S1 sebanyak 52 orang (80 %), dan pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 7 orang (10,77%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berlatar belakang pendidikan Strata-1 pada Pegawai Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	19	29,23 %
2	5 - 10 Tahun	18	27,69 %
3	> 10 Tahun	28	43,08 %
TOTAL		65	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang lama bekerja < 5 tahun sebanyak 19 orang (29,23 %), lama bekerja 5 - 10 tahun sebanyak 18 orang (27,69 %), lama bekerja lebih 10 tahun yaitu sebanyak 28 orang (43,08 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berumur rentang waktu lebih dari 10 tahun pada Pegawai Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.

4.1.3. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Pegawai (Y), Kepuasan Kerja (Z), *Self Efficacy* (X1) dan *Locus Of Control* (X2). Deskripsi

dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Pegawai sebagai berikut :

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Jawaban Kinerja Pegawai (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	63,08	19	29,23	2	3,08	3	4,62	0	0,00	65	100
2	36	55,38	25	38,46	2	3,08	2	3,08	0	0,00	65	100
3	35	53,85	25	38,46	2	3,08	3	4,62	0	0,00	65	100
4	34	52,31	26	40	2	3,08	3	4,62	0	0,00	65	100
5	46	70,77	15	23,08	2	3,08	2	3,08	0	0,00	65	100
6	39	60,00	21	32,31	2	3,08	3	4,62	0	0,00	65	100
7	38	58,46	22	33,85	2	3,08	3	4,62	0	0,00	65	100
8	33	50,77	27	41,54	2	3,08	3	4,62	0	0,00	65	100
9	34	52,31	26	40	2	3,08	3	4,62	0	0,00	65	100
10	35	53,85	24	36,92	2	3,08	4	6,15	0	0,00	65	100
11	35	53,85	25	38,46	2	3,08	3	4,62	0	0,00	65	100
12	36	55,38	23	35,38	2	3,08	4	6,15	0	0,00	65	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah:

1. Jawaban responden Saya dengan cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (63,08%).
2. Jawaban responden Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (55,38%).

3. Jawaban responden Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (53,85%).
4. Jawaban responden Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (52,31%).
5. Jawaban responden Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (70,77%).
6. Jawaban responden Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (60%).
7. Jawaban responden Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (58,46%).
8. Jawaban responden Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya sehingga biaya yang dikeluarkan perusahaan dapat diminimalisir, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (50,77%).
9. Jawaban responden Pemimpin senantiasa mengayomi dalam melaksanakan pekerjaan sehari hari, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (52,31%).
10. Jawaban responden Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya tanpa diawasi pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (53,85%).
11. Jawaban responden Saya mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (53,85%).

12. Jawaban responden Ketika ada suatu kerjaan yang kurang saya pahami, rekan kerja dengan senang hari membantu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (55,38%).

4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kepuasan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Jawaban Kepuasan Kerja (Z)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	72,31	14	21,54	2	3,08	2	3,08	0	0,00	65	100
2	44	67,69	17	26,15	2	3,08	2	3,08	0	0,00	65	100
3	41	63,08	20	30,77	2	3,08	2	3,08	0	0,00	65	100
4	37	56,92	21	32,31	2	3,08	5	7,69	0	0,00	65	100
5	34	52,31	25	38,46	2	3,08	4	6,15	0	0,00	65	100
6	36	55,38	23	35,38	2	3,08	4	6,15	0	0,00	65	100
7	47	72,31	14	21,54	2	3,08	2	3,08	0	0,00	65	100
8	43	66,15	18	27,69	2	3,08	2	3,08	0	0,00	65	100
9	37	56,92	24	36,92	2	3,08	2	3,08	0	0,00	65	100
10	41	63,08	20	30,77	2	3,08	2	3,08	0	0,00	65	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja adalah:

1. Jawaban responden Saya puas bekerja dengan siapa saja tanpa membeda bedakan seseorang, menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang (72,31%).
2. Jawaban responden Saya puas dengan pekerjaan yang saya terima setiap harinya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang (67,69%).

3. Jawaban responden Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan, menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (63,08%)
4. Jawaban responden Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima, responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (56,92%) .
5. Jawaban responden Promosi yang dilakukan selalu dengan terbuka tanpa ada yang ditutupi, menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (52,31%).
6. Jawaban responden Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (55,38%).
7. Jawaban responden Saya merasa puas dengan pengawasan yang di terapkan oleh perusahaan, responden menjawab setuju sebanyak 47 orang (72,31%).
8. Jawaban responden Kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (66,15%).
9. Jawaban responden Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya, responden menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang (56,92%).
10. Jawaban responden Saya banyak pergaulan dengan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (63,08%).

4.1.3.3 Variabel *Self Efficacy* (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kePada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Self Efficacy* sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel *Self Efficacy* (X1)

No	Jawaban Self Efficacy (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	45	69,23	16	24,62	2	3,08	2	3,08	0	0,00	65	100
2	48	73,85	12	18,46	3	4,62	2	3,08	0	0,00	65	100
3	50	76,92	10	15,38	3	4,62	2	3,08	0	0,00	65	100
4	40	61,54	19	29,23	3	4,62	3	4,62	0	0,00	65	100
5	43	66,15	17	26,15	3	4,62	2	3,08	0	0,00	65	100
6	43	66,15	17	26,15	3	4,62	2	3,08	0	0,00	65	100
7	41	63,08	19	29,23	3	4,62	2	3,08	0	0,00	65	100
8	39	60,00	20	30,77	3	4,62	3	4,62	0	0,00	65	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Self Efficacy* adalah:

1. Jawaban responden Pengalaman yang saya miliki pada umumnya dapat meningkatkan atau mengembangkan karir saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (69,23%).
2. Jawaban responden Saya memiliki keyakinan jika mendahulukan tugas yang lebih mudah akan membantu dalam mengerjakan tugas yang lebih sulit, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang (73,85%).
3. Jawaban responden Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang (76,92%).
4. Jawaban responden Saya tidak putus asa dalam melakukan penugasan meskipun itu sulit, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (61,54%).

5. Jawaban responden Saya memiliki keyakinan jika mendahulukan tugas yang lebih mudah akan membantu dalam mengerjakan tugas yang lebih sulit., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (66,15%).
6. Jawaban responden Saya sadar akan kemampuan yang saya miliki sehingga saya melakukan tugas dengan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 43 orang (66,15%).
7. Jawaban responden Saya akan mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (63,08%)
8. Jawaban responden Saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (60%)

4.1.3.4 Variabel *Locus Of Control* (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kePada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Locus Of Control* sebagai berikut :

Tabel 4.8

Skor Angket Untuk Variabel *Locus Of Control* (X2)

No	Jawaban Locus Of Control (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	46,15	26	40	5	7,69	4	6,15	0	0,00	65	100
2	36	55,38	24	36,92	2	3,08	3	4,62	0	0,00	65	100
3	30	46,15	27	41,54	3	4,62	5	7,69	0	0,00	65	100
4	35	53,85	24	36,92	3	4,62	3	4,62	0	0,00	65	100
5	36	55,38	24	36,92	2	3,08	3	4,62	0	0,00	65	100
6	33	50,77	26	40	4	6,15	2	3,08	0	0,00	65	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Locus of Control* adalah:

1. Jawaban responden Pada sebagian besar pekerjaan, orang dengan mudah mencapai apa yang telah mereka tetapkan untuk dicapai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (46,15%).
2. Jawaban responden Memperoleh pekerjaan yang anda inginkan merupakan masalah keberuntungan (nasib baik), mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (55,38%).
3. Jawaban responden Agar dapat memperoleh pekerjaan yang benarbenar bagus, anda harus mempunyai anggota keluarga atau teman yang menduduki jabatan (posisi) yang tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (46,15%).
4. Jawaban responden Ketika memperoleh pekerjaan yang bagus, siapa yang anda kenal dan dekat lebih tinggi daripada keahlian dan kemampuan yang anda miliki, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang (53,85%).
5. Jawaban responden Diperlukan banyak nasib baik untuk menjadi karyawan yang berprestasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (55,38%).
6. Jawaban responden Karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik biasanya akan mendapatkan imbalan yang sesuai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (50,77%).

4.1.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.1.4.1. Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*-nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,7) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.9 Validitas Konvergen

	X1. Self Efficacy	X2. Locus Of Control	Y. Kinerja Pegawai	Z. Kepuasan Kerja
X1.1	0,836			
X1.2	0,863			
X1.3	0,862			
X1.4	0,892			
X1.5	0,840			
X1.6	0,874			
X1.7	0,878			
X1.8	0,886			
X2.1		0,854		
X2.2		0,932		
X2.3		0,850		
X2.4		0,901		
X2.5		0,930		
X2.6		0,811		
Y.1			0,888	
Y.10			0,795	
Y.11			0,811	
Y.12			0,809	
Y.2			0,929	
Y.3			0,902	
Y.4			0,864	
Y.5			0,898	
Y.6			0,879	
Y.7			0,917	
Y.8			0,874	

Y.9			0,795	
Z.1				0,859
Z.10				0,861
Z.2				0,844
Z.3				0,818
Z.4				0,729
Z.5				0,815
Z.6				0,797
Z.7				0,882
Z.8				0,849
Z.9				0,856

Sumber : SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa

1. Nilai *outer loading* untuk variabel *Self Efficacy* lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel *Self Efficacy* dinyatakan valid.
2. Nilai *outer loading* untuk variabel *Locus Of Control* lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel *Locus Of Control* dinyatakan valid.
3. Nilai *outer loading* untuk variabel Kinerja Pegawai lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.
4. Nilai *outer loading* untuk variabel Kepuasan Kerja lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

4.1.4.2. Analisis Konsistensi Internal

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit $> 0,600$ (Hair Jr et al., 2017)

Tabel 4.10
Analisis Konsistensi Internal

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1. Self Efficacy	0,953	0,954	0,960	0,751
X2. Locus Of Control	0,942	0,944	0,954	0,776
Y. Kinerja Pegawai	0,969	0,971	0,973	0,748
Z. Kepuasan Kerja	0,950	0,952	0,957	0,693

Sumber : SEM PLS (2024)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel

1. *Self Efficacy* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,961 > 0,600$ maka variabel *Self Efficacy* adalah reliabel
2. *Locus Of Control* memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,955 > 0,600$ maka variabel *Locus Of Control* adalah reliabel
3. Kinerja Pegawai memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,970 > 0,600$ maka variabel Kinerja Pegawai adalah reliabel
4. Kepuasan Kerja memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,948 > 0,600$ maka variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah reliable.

4.1.4.3. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai *Heterotrait Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) $< 0,90$, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.11
Validitas Diskriminan

	X1. Self Efficacy	X2. Locus Of Control	Y. Kinerja Pegawai	Z. Kepuasan Kerja
X1. Self Efficacy				
X2. Locus Of Control	0,577			
Y. Kinerja Pegawai	0,782	0,549		
Z. Kepuasan Kerja	0,806	0,737	0,888	

Sumber : SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) maka

1. Variabel *Self Efficacy* dengan *Locus Of Control* sebesar $0,577 < 0,900$, korelasi variabel *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT). *Self Efficacy* dengan Kinerja Pegawai sebesar $0,782 < 0,900$ korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel *Self Efficacy* dengan Kepuasan Kerja sebesar $0,806 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi *Self Efficacy* dinyatakan valid.
2. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel *Locus Of Control* dengan Kinerja Pegawai sebesar $0,549 < 0,900$, nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel *Locus Of Control* dengan Kepuasan Kerja sebesar $0,737 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi *Locus Of Control* dinyatakan valid.
3. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar $0,888 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi Kinerja Pegawai dinyatakan valid.

4.1.4.4. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien Determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur. (Hair Jr et al., 2017)

1. Nilai R Square sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang kuat
2. R Square sebesar 0,50 menunjukkan model PLS yang moderat/sedang.
3. Nilai R Square sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

	R Square	Adjusted R Square
Y. Kinerja Pegawai	0,760	0,748
Z. Kepuasan Kerja	0,707	0,698

Sumber : SEM PLS (2024)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,760 artinya besaran pengaruh 76,0%, hal ini berarti menunjukkan PLS yang kuat . Kemudian, hasil pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,707 artinya besaran pengaruh 70,7 % hal ini berarti menunjukkan PLS yang sedang

4.1.4.5. F Square

Uji F-Square ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model nilai F-Square sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural (Ghozali et al., 2015).

Tabel 4.13
F Square

	X1. Self Efficacy	X2. Locus Of Control	Y. Kinerja Pegawai	Z. Kepuasan Kerja
X1. Self Efficacy			0,098	0,768
X2. Locus Of Control			0,038	0,345
Y. Kinerja Pegawai				
Z. Kepuasan Kerja			0,694	

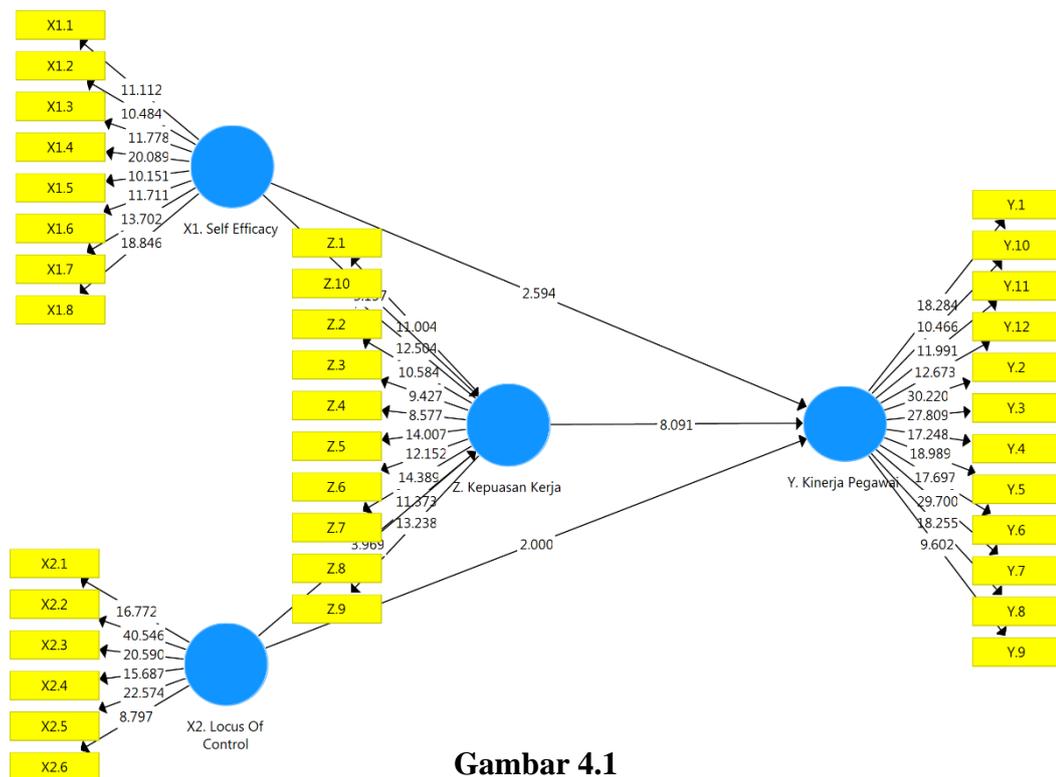
Sumber : SEM PLS (2024)

Dari tabel 4.13 diatas, maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian F-Square adalah sebagai berikut :

1. *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai memiliki nilai F-Square=0,098 maka memiliki efek yang lemah.
2. *Locus of Control* terhadap kinerja pegawai memiliki nilai F-Square=0,038 maka memiliki efek yang lemah.
3. Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizhenship Behaviour* memiliki nilai F-Square=0,694 maka memiliki efek yang besar.
4. *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai F-Square=0,768 maka memiliki efek yang besar.
5. *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai F-Square=0,345 maka memiliki efek yang besar.

4.1.5. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam pengujian ini terdapat dua tahapan, yakni pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Adapun koefisien-koefisien jalur pengujian hipotesis terdapat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.1

Pengujian Hipotesis

4.1.5.1. Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) yakni :

1. Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr et al., 2017)

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah :

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).

2. Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka H_0 diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

Tabel 4.12
Hipotesis Pengaruh Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Self Efficacy -> Y. Kinerja Pegawai	0,245	0,248	0,094	2,594	0,010
X1. Self Efficacy -> Z. Kepuasan Kerja	0,568	0,541	0,110	5,157	0,000
X2. Locus Of Control -> Y. Kinerja Pegawai	-0,134	-0,139	0,067	2,000	0,046
X2. Locus Of Control -> Z. Kepuasan Kerja	0,381	0,394	0,096	3,969	0,000
Z. Kepuasan Kerja -> Y. Kinerja Pegawai	0,755	0,752	0,093	8,091	0,000

Sumber : SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh langsung *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,245 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,010 maka $0,010 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
2. Pengaruh langsung *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,568 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Pengendalian Diri.
3. Pengaruh langsung *Locus Of Control* terhadap variabel Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,134 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,046 maka $0,046 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

4. Pengaruh langsung *Locus Of Control* terhadap Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,381 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
5. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,755 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

4.1.5.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara).

1. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung, maka tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.14
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1. Self Efficacy -> Z. Kepuasan Kerja -> Y. Kinerja Pegawai	0,429	0,409	0,104	4,124	0,000
X2. Locus Of Control -> Z. Kepuasan Kerja -> Y. Kinerja Pegawai	0,288	0,134	0,083	3,464	0,001

Sumber : SEM PLS (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh

1. Pengaruh tidak langsung *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,429 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.
2. Pengaruh tidak langsung *Locus Of Control* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,288 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai .

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,245 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,010 maka $0,010 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.

Kinerja perusahaan biasanya berbanding lurus dengan bagaimana kinerja para pegawainya, bila kinerja pegawainya baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan (Prayogi et al., 2021). Oleh karena itu setiap perusahaan pasti menginginkan para pegawai memiliki prestasi dan skill yang memadai, karena dengan demikian akan memberikan performa yang maksimal

bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi maka perusahaan tersebut dapat meningkatkan lagi kinerjanya secara optimal (Handayani & Daulay, 2021).

Self Efficacy berhubungan erat terhadap kinerja pegawai, semakin baik pengembangan karir maka semakin baik kinerja pegawai. *Self Efficacy* adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Orang dengan kepercayaan diri yang tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, bahwa mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan. Sebaliknya, orang dengan kepercayaan diri yang rendah berkeyakinan bahwa betapa keras mereka berusaha, mereka tidak dapat mengelola lingkungan mereka dengan cukup baik untuk berhasil (Nasution & Hadi, 2021).

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hakiki & Sari, 2022), (Nasution & Hadi, 2021), (Muis et al., 2018) dan (Masruroh & Prayekti, 2021), yang menyimpulkan bahwa *Self Efficacy* memiliki hubungan berpengaruh terhadap kinerja

4.2.2. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0,134 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,046 maka $0,046 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.

Locus Of Control mengarah pada kemampuan seseorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya. Menurut (Rotter, 1966) *Locus Of Control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi. Berdasarkan teori *Locus Of Control* memungkinkan bahwa perilaku karyawan dalam situasi konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik internal *Locus Of Control* nya dimana *Locus Of Control* internal adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor - faktor dalam diri mereka sendiri (Hasibuan & Soemitra, 2022).

Ciri pembawaan internal *Locus Of Control* adalah mereka yang yakin bahwa suatu kejadian selalu berada dalam rentang kendalinya dan kemungkinan akan mengambil keputusan yang lebih etis dan independen. Oleh karena itulah maka dapat disimpulkan kinerja juga dipengaruhi oleh tipe personalitas individu – individu dengan *Locus Of Control* internal lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya sehingga akan meningkatkan kinerja mereka (Muslih & Satria, 2022).

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aryoko et al., 2022), (Triana et al., 2021) dan (Triana et al., 2021) yang menyatakan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

4.2.3. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0,568 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.

Kepuasan Kerja juga sangat penting dalam suatu lembaga untuk mewujudkan tujuan lembaga tersebut, komitmen dapat terwujud apabila individu dalam organisasi melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena untuk tercapainya tujuan organisasi adalah hasil kerja. Semua anggota organisasi yang bersifat kolektif (Jufrizen et al., 2021).

Self Efficacy memiliki peran dalam proses pengaturan terhadap motivasi individu dalam pencapaian kinerja yang sudah ditetapkan. Dengan adanya *Self Efficacy* yang baik pada diri individu tentu akan menciptakan motivasi dalam dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan mencapai target yang telah ditetapkan sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya. Seseorang yang memiliki *Self Efficacy* sangat rendah akan mudah menyerah dalam melakukan tugasnya dan individu tidak akan melakukan upaya apapun untuk mengatasi hambatan yang ada, karena mereka percaya bahwa tindakan yang mereka lakukan tidak akan membawa pengaruh apapun. Sehingga seseorang yang memiliki *Self Efficacy* rendah akan cenderung merasa helpless, tidak mampu melakukan pengaturan pada keadaan yang terjadi pada hidupnya. Dengan adanya sikap-sikap tersebut, maka individu akan merasa suatu pekerjaan menjadi sebuah ancaman dan sumber stres bagi individu (Dewi, 2020).

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Farisi & Siswadi, 2022), (Iskandar & Arif, 2023) dan (Ali & Wardoyo, 2021) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja

4.2.4. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Pengendalian Diri

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0,381 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.

Menurut (Mujiatun et al., 2019) *Locus Of Control* merupakan keinginan yang kuat dari pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut, untuk bekerja keras, keyakinan pegawai dan penerimaan akan nilai dan tujuan organisasi. Menurut (Jufrizen, 2018) Seorang anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi *Locus Of Control* secara umum dapat diartikan sebagai identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat dalam suatu organisasi (Jufrizen et al., 2022)

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2018) (Harahap, 2018) dan (Wardhana, 2021) yang menyatakan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,755 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Prayogi et al., 2019). Kepuasan kerja dinikmati dalam

pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Jufrizen, 2018). Tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan, akandapat diselsaikan dengan baik, jika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Pada intinya, kepuasan kerja adalah bersifat individu dan setiap individu mempunyai kepuasan kerja yang berbeda satu sama lainnya (Mujiatun et al., 2019)

Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Jufrizen et al., 2020).

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Jufrizen, 2017), (Nasution et al., 2022) dan (Marbun & Jufrizen, 2022) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

4.2.6 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel intervening

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,429 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.

Dalam mendukung tujuan strategis suatu perusahaan serta menjalankan tantangan yang berkembang maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada masing-masing pegawai (*job goals*). Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi Apabila hasil kinerja pegawai tidak optimal maka akan dapat mempengaruhi kinerja organisasi (Prayogi, Lesmana, et al., 2019).

Kepuasan Kerja pada dasarnya menekankan hubungan antara dosen dan unit kerja yang dapat menimbulkan sikap sebagai rasa keterikatan terhadap filosofi atau unit kerja tempat dosen berada akan memegang teguh sepenuh hati dan berjanji akan melaksanakan tugas yang harus dilaksanakan dalam suatu tata cara kepatuhan yang telah ditentukan oleh sekelompok orang atau badan yang terikat dalam wadah kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Kepuasan Kerja merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengetahui dan terikat dengan organisasinya (Jufrizen et al., 2019)

4.2.7 Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel intervening

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,288 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$ dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.

Locus Of Control 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) (Jufrizen & Lubis, 2020)

Locus Of Control mengarah pada kemampuan seseorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya. *Locus Of Control* sebagai kekuatan yang mengendalikan tindakan diri pegawai dan hal-hal yang dilakukan terhadap kinerja nya, selain itu *Locus Of Control* dianggap sebagai persepsi orang tentang siapa atau apa yang bertanggung jawab atas hasil dari perilaku atau peristiwa dalam kehidupan mereka terutama dalam dunia pekerjaan. *Locus Of Control* memiliki arti bahwa adanya pemahaman individu tentang bagaimana menyikapi dan bertindak dalam setiap masalah, terutama dalam dunia pekerjaan yang sedang dialaminya, hal ini menjadi suatu asumsi di mana seseorang memiliki keterikatan kerja dan dapat mengendalikan segala sesuatu dalam dunia pekerjaan (Tirtayasa et al., 2021).

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

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

1. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.
2. *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.
3. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.
4. *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.
6. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.
7. *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Pada Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan.

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Pihak Dinas agar lebih meningkatkan intensitas tentang kinerja pegawai kepada pegawai dengan sering mengadakan pelatihan dan seminar seminar tentang peningkatan SDM agar pegawai lebih memahami tentang kinerja secara utuh.
2. Pegawai agar lebih giat menerapkan disiplin dalam pekerjaan sehari harinya.
3. Peneliti selanjutnya menambah variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Susahnya peneliti menyebarkan kuisisioner disebabkan responden yang sedang bekerja sehingga peneliti terkadang menyita waktu responden agar mau mengisi kuisisioner nya.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada factor Kinerja Pegawai , *Organizational Citizenship Behaviour Locus of Control* dan *Self Efficacy*
3. Responden terkadang belum memahami pengertian tentang *Organizational Citizenship Behaviour* dan *Locus of Control* secara umum sehingga peneliti menjelaskan terlebih dahulu sebelum menjelaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 260–274.
- Afandi P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Affandi, A., & Afriansyah, H. (2019). Administrasi Keuangan. In *INA-Rxiv Papers*. INA-Rxiv.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367–379.
- Alwisol. (2018). *Psikologi Kepribadian (Edisi Revisi)* (Edisi Revi). UMM Press.
- Aryoko, Y. P., Kharismasyah, A. Y., & Maulana, I. (2022). Kepuasan Kerja , Locus Of Control Dan Self-Efficacy: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *JSSH (Jurnal Sains Sosial Dan Humaniora)*, 6(2), 101–112.
- Azwar, S. (2013). *Sikap Manusia Teori Dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar.
- Bahagia, R., & Putri, L. P. (2020). Factors affecting employee performance during the Covid pandemic 19. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 3(4), 31–35.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.
- Bandura, A. (2010). *Self-Efficacy: The Exercise Of Control*. Worth Publishers.
- Bangun, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bismala, L. (2021). Assessing Islamic Leadership And Its Effect On Employee Job Satisfaction At SME's. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 533–542.
- Dewi, N. A. D. P. (2020). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(2), 122–136.
- Fadilah, F., & Mahyuni, S. R. (2018). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Pegawai Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samudra. *Jurnal IPA & Pembelajaran IPA*, 2(2), 100–105.
- Farisi, S., & Siswadi, Y. (2022). Peran Mediasi Kelelahan Emsional:

Kepemimpinan, Self Efficacy dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja .
Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 23(1), 23–37.

Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T.-A. (2017). *Teori Kepribadian*. Salemba Humanika.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP UNDIP.

Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2017). *Teori-Teori Psikologi* (Edisi 2). Ar-Ruzz Media.

Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.

Hakiki, I., & Sari, M. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(4), 1068–1074.

Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS.

Hamedoğlu, M. A., Kantor, J., & Gülay, E. (2012). The Effect of Locus of Control and Culture on Leader Preferences. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(2), 319–324.

Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 547–551.

Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.

Harahap, N. H. (2018). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kota Padangsidempuan. *Jurnal LPPM*, 9(1B), 12–18.

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.

Harahap, T. K., & Hasibuan, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Tahta Media Group.

Hasibuan, J. S., & Soemitra, A. (2022). Organization Citizenship Behavior: Pengaruh Spiritual Leadership, Self Efficacy And Locus Of Control Peran Mediasi Job Satisfaction. *Mumtaz: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2),

116–137.

- Hidayat, R., & Yusnandar, W. (2021). Kinerja Pegawai: Berpengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja . *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 305–317.
- 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. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Jufrizen, J. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- 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., & Kandhita, E. S. (2021). The Effect Of Organizational Justice On Employee Performance By Job Satisfaction As An Intervening Variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1–17.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., Nadia, N., & Muslih, M. (2022). Mediation Role of Job Satisfaction on the Influence of Emotional Intelligence and Transformational Leadership on Organizational Commitment. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(4), 985–996.
- Jufrizen, J., Pohan, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasutian, M. I., Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019). The Strategy Of Spiritual Leadership: The Role Of Spiritual Survival, Workplace Spirituality And Organizational Commitment At Private Universities. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 8(1), 64–72.
- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.

- Lukmanty, Y. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Manajer Proyek Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di PT Adhi Karya (Persero) Tbk. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 654–671.
- Maghfira, I., & Nasution, A. E. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Berbasis Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara Medan. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 6(2), 283–297.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
- Masruroh, Z., & Prayekti, P. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(4), 565–571.
- Moehriono, A. (2012). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo, Banjarmasin.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(1), 131–142.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 293–236.
- Muslih, M., & Satria, Y. A. (2022). Pengaruh Sikap Keuangan , Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Perilaku Keuangan. *Journal Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 609–620.
- Nasution, M. I., & Hadi, M. F. (2021). Peran Efikasi Diri dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora, 2014*, 1046–1054.
- Nasution, M. I., Samboja, D., & Jufrizen, J. (2022). Kepuasan Kerja , Iklim Organisasi Dan Promosi Jabatan: Apakah Penting Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 540–558.

- Noor, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unisnu Press.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi pada karyawan divisi finance dan divisi human resource pt. coca-cola distribution indonesia, surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–12.
- Pane, M., Pasaribu, S. E., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 4(2), 77–92.
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizhenship Behavior. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1076.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Commitment on Employee Performance. *Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, 423–426.
- Puspitaningtyas, Z. (2017). Pengaruh efikasi diri dan pengetahuan manajemen keuangan bisnis terhadap intensi berwirausaha. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil: JWEM*, 7(2), 141–150.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–28.
- Sabrina, R. (2021). *Peranan Manajemen SDM Dalam Organisasi*. UMSU PRESS.
- Sari, D. P. (2018). Pengaruh Locus Of Control, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat. *Jurnal Ekobistek*, 7(1), 9–18.
- Subroto, S. (2017). Analisis Pengaruh Locus Of Control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 129–139.

- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Perilaku Konsumen*. Cennter of Academic Publishing Service.
- Sunyoto, D. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. Salemba Empat.
- Suryani, S., & Hendrayadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif*. Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Tirtayasa, S., Khair, H., & Yusri, M. (2021). Influence Of Education Of Entrepreneurship, Self Efficacy, Locus Of Control And Entrepreneurs Characters Of Enterprises (The Study Case Is All The Students Of Private University In Medan). *Indonesian Journal of Education, Social Sciences and Research (IJESSR)*, 2(1), 53–64.
- Tohardi, A. (2016). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju.
- Triana, N., Muttaqien, M., & Rahman, B. (2021). Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Bank Aceh Syariah Kota Lhokseumawe). *Jurnal Ilmu Keuangan Dan Perbankan (JIKA)*, 10(2), 214–234.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia.
- Wardhana, P. P. (2021). Peran Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Ilham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 82–90.
- Wibowo, W. (2020). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Yulan, Y., & Bernarto, I. (2017). Pengaruh Self-Efficacy, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 12(1), 114–138.

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR OTORITAS DAN
KESYAHBANDARAN PELABUHAN UTAMA BELAWAN

Kepada Yth. Bapak / Ibu

**Pegawai Kantor Otoritas Dan Kesyahbandaran Pelabuhan Utama Belawan
Di Tempat**

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat

Ijinkan perkenalkan nama saya Ira Rahmadhani mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Ira Rahmadhani

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SD

SMP

SMA

S1

Lainnya

Lama Bekerja : < 5 Tahun 5-10 Tahun >10 Tahun

1. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Saya dengan cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja					
2	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
Kuantitas Kerja						
3	Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan.					
4	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan					
Waktu						
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
6	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
Penekanan Biaya						
7	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan					
8	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya sehingga biaya yang dikeluarkan perusahaan dapat diminimalisir					
Pengawasan						
9	Pemimpin senantiasa mengayomi dalam melaksanakan pekerjaan sehari hari					
10	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya tanpa diawasi pimpinan					
Hubungan Antar Karyawan						
11	Saya mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain.					
12	Ketika ada suatu kerjaan yang kurang saya pahami, rekan kerja dengan senang hari membantu					

2. Kepuasan Kerja (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan						
1	Saya puas bekerja dengan siapa saja tanpa membeda bedakan seseorang					
2	Saya puas dengan pekerjaan yang saya terima setiap harinya					
Gaji						
3	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.					
4	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima					
Promosi						
5	Promosi yang dilakukan selalu dengan terbuka tanpa ada yang ditutupi					
6	Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan					
Pengawasan						
7	Saya merasa puas dengan pengawasan yang di terapkan oleh perusahaan atas pekerjaan saya.					
8	Kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan					
Rekan kerja						
9	Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya.					
10	Saya banyak pergaulan dengan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja.					

3. *Self Efficacy* (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Pengalaman akan kesuksesan (Past Performance)						
1	Pengalaman yang saya miliki pada umumnya dapat meningkatkan atau mengembangkan karir saya.					
2	Saya memiliki keyakinan jika mendahulukan tugas yang lebih mudah akan membantu dalam mengerjakan tugas yang lebih sulit					
Pengalaman individu lain (Vicarious Experience)						
3	Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup.					
4	Saya tidak putus asa dalam melakukan penugasan meskipun itu sulit					
Persuasi verbal (Verbal Persuasion)						
5	Saya memiliki keyakinan jika mendahulukan tugas yang lebih mudah akan membantu dalam mengerjakan tugas yang lebih sulit.					
6	Saya sadar akan kemampuan yang saya miliki sehingga saya melakukan tugas dengan kemampuan saya.					
Keadaan fisiologis (Emotional Cues)						
7	Saya akan mendapatkan penghargaan ketika kinerja saya bagus					
8	Saya tetap bersemangat dalam bekerja meskipun tanpa pengawasan dari atasan					

4. Locus Of Control (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Internality						
1	Pada sebagian besar pekerjaan, orang dengan mudah mencapai apa yang telah mereka tetapkan untuk dicapai					
2	Memperoleh pekerjaan yang anda inginkan merupakan masalah keberuntungan (nasib baik)					
Chance						
3	Agar dapat memperoleh pekerjaan yang benarbenar bagus, anda harus mempunyai anggota keluarga atau teman yang menduduki jabatan (posisi) yang tinggi					
4	Ketika memperoleh pekerjaan yang bagus, siapa yang anda kenal dan dekat lebih tinggi daripada keahlian dan kemampuan yang anda miliki					
Powerfull Others						
5	Diperlukan banyak nasib baik untuk menjadi karyawan yang berprestasi.					
6	Karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik biasanya akan mendapatkan imbalan yang sesuai .					

TABULASI HASIL KUISIONER

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y.8	Y.9	Y.10	Y11	Y12	TOTAL
1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	56
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	51
7	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51
8	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	51
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
11	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	56
12	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	56
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	44
16	2	4	4	2	5	2	4	2	5	5	5	5	45
17	4	4	5	5	5	4	4	4	2	2	5	5	49
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
20	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	54
21	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	51
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
23	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	52
24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
25	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	54
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
28	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	54
29	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	55
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
32	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
37	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
38	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50

63	3	3	3	3	3	3	3	3	24
64	4	5	5	5	5	5	5	5	39
65	5	4	5	4	4	4	4	4	34

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
1	3	4	3	4	4	4	22
2	4	4	4	5	5	5	27
3	4	4	5	4	4	4	25
4	5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	4	4	5	28
6	2	4	4	4	4	4	22
7	4	4	4	4	4	5	25
8	5	5	5	4	4	5	28
9	4	5	5	5	5	4	28
10	4	5	5	3	5	5	27
11	4	4	4	4	4	5	25
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	4	29
14	4	4	4	4	4	5	25
15	5	5	4	5	5	5	29
16	5	5	4	5	5	4	28
17	4	4	5	5	5	4	27
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	5	5	4	26
23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	5	4	5	5	4	28
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	4	4	4	4	26
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	4	4	4	4	4	24
31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	4	4	4	4	4	24
33	2	2	2	2	2	3	13
34	5	5	5	5	5	5	30

35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	5	5	5	5	5	30
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	5	5	5	27
39	3	3	3	3	3	3	18
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	5	25
42	5	5	4	5	5	4	28
43	5	5	5	4	4	4	27
44	4	4	5	5	5	5	28
45	5	5	4	5	5	5	29
46	5	5	4	5	5	4	28
47	5	5	4	5	5	4	28
48	4	4	4	4	4	5	25
49	4	5	5	4	4	3	25
50	3	5	5	5	5	5	28
51	4	4	4	4	4	5	25
52	3	5	4	5	5	4	26
53	4	4	4	5	5	4	26
54	5	5	5	4	4	5	28
55	2	2	2	2	2	2	12
56	4	5	5	5	5	5	29
57	4	4	2	4	4	4	22
58	5	5	5	5	5	5	30
59	5	5	5	5	5	5	30
60	5	5	5	5	5	5	30
61	5	5	5	5	5	5	30
62	2	2	2	2	2	2	12
63	3	3	3	3	3	3	18
64	4	4	2	4	4	4	22
65	5	5	5	5	5	5	30