

Faktor penentu kinerja

by Wanda Gema

Submission date: 24-Aug-2026 11:47AM (UTC+0700)

Submission ID: 3016863782

File name: jurnal_Faktor_Penentu_Kinerja_Pegawai_Pemerintah.pdf (696.2K)

Word count: 5712

Character count: 37988

Faktor Penentu Kinerja Pegawai Pemerintah: Peran Motivasi Kerja, *Locus of Control*, dan Kompensasi melalui Kepuasan Kerja

(Wanda Gema Prasadio Akbar Hidayat)^{1*}

Universitas Multimedia Nusantara

wanda.hidayat@umn.ac.id

(Rajesh Prettypal Singh)²

Universitas Multimedia Nusantara

rajesh.prettypal@umn.ac.id

Diterima 21 Mei 2026

Disetujui 30 Juni 2026

13

Abstract- This study aims to analyze the influence of work motivation, locus of control, and compensation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at the Inspectorate of the East Java Provincial Government. The research employed a quantitative approach using a census sampling technique involving 120 employees and staff members of the organization. Data were collected through questionnaires and interviews and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with IBM SPSS AMOS 23.0. The findings indicate that work motivation, locus of control, and compensation have a significant positive effect on job satisfaction. In addition, job satisfaction has a significant positive effect on employee performance. The results also reveal that work motivation, locus of control, and compensation directly and significantly influence employee performance. Furthermore, job satisfaction is proven to mediate the relationship between work motivation, locus of control, and compensation on employee performance. These findings suggest that improving employee motivation, strengthening employees' internal locus of control, and providing appropriate compensation can enhance job satisfaction and ultimately improve employee performance within government institution. This study contributes to the public sector human resource management literature by addressing the limited empirical evidence on the mediating role of job satisfaction in the relationship between work motivation, locus of control, compensation, and employee performance within a government inspectorate institution.

Keywords: Work Motivation; Locus Of Control; Compensation; Job Satisfaction; Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pegawai di sektor publik masih menjadi tantangan bagi banyak instansi pemerintah, terutama dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, akuntabel, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat. Berbagai permasalahan seperti rendahnya produktivitas, kurangnya motivasi kerja, serta belum optimalnya kualitas pelayanan menunjukkan bahwa peningkatan kinerja aparatur sipil negara masih memerlukan perhatian yang serius. Oleh karena itu, organisasi pemerintah perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai agar tujuan organisasi dan kualitas pelayanan publik dapat tercapai secara optimal. Sejumlah faktor

yang berimbas pada stabilitas kerja karyawan seringkali menjadi sorotan perusahaan dan peneliti. Salah satunya adalah pencapaian KEPUASAN KERJA kerja, yang merupakan kondisi emosional yang menyokong atau tidak dalam diri pegawai yang berhubungan dengan penilaian karyawan terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja (Mangkunegara, 2015:117). Karyawan yang merasa nyaman, dihargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri, secara otomatis akan memusatkan perhatian dan menunjukkan performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, sejauh mana perusahaan mampu merealisasikan apa yang menjadi harapan dan tuntutan mereka, maka bekerja akan terasa memuaskan bagi karyawan (Locke dalam Saranya, 2017). Setiap individu dalam perusahaan dipastikan memiliki kebutuhan dan harapan masing-masing, beberapa diantara mereka sadar akan hal tersebut, sedangkan yang lain tidak menyadarinya. Kebutuhan dan harapan tersebut yang menstimulasi perilaku karyawan pada perusahaan. Jadi, KEPUASAN KERJA kerja merupakan representasi sikap dan penilaian karyawan akan pekerjaan dan pemenuhan atas harapan mereka.

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang menentukan efektivitas pencapaian tujuan organisasi, terutama pada instansi pemerintah yang dituntut memberikan pelayanan publik secara profesional, akuntabel, dan berkinerja tinggi. Dalam konteks Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur, kualitas kinerja pegawai menjadi aspek yang sangat penting karena institusi ini memiliki peran dalam pengawasan penyelenggaraan pemerintahan, pengelolaan keuangan daerah, serta pembinaan tata kelola pemerintahan yang baik. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menjadi penting sebagai dasar penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada organisasi sektor publik yang dituntut memberikan pelayanan yang efektif, efisien, dan akuntabel.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor individu maupun organisasi. Dalam penelitian ini, faktor yang dikaji meliputi motivasi kerja, locus of control, kompensasi, dan kepuasan kerja. Motivasi kerja mendorong pegawai untuk mencapai target organisasi, locus of control memengaruhi keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengendalikan hasil pekerjaannya, kompensasi menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai, sedangkan kepuasan kerja mencerminkan evaluasi positif pegawai terhadap pekerjaannya yang dapat mendorong peningkatan kinerja.

Temuan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Misalnya, penelitian Bakhroni menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Rivega Kasenda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan penelitian Dwi Agung Nugroho Arianto membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil-hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi, locus of control, kompensasi, dan kepuasan kerja berpotensi meningkatkan kinerja pegawai. Meskipun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan variasi mengenai besarnya pengaruh masing-masing variabel, terutama dalam konteks

organisasi sektor publik, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut dengan menguji kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Berdasarkan data kepegawaian Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur, tingkat kehadiran pegawai selama periode Januari–Desember 2025 menunjukkan fluktuasi. Tingkat kehadiran tertinggi mencapai 99,4% pada bulan Maret, sedangkan pada bulan Oktober menurun menjadi 93,1% akibat meningkatnya jumlah pegawai yang tidak hadir karena izin, sakit, cuti, maupun tanpa keterangan. Selain itu, data evaluasi kinerja internal juga menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pengelolaan kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan fungsi pengawasan dan tata kelola pemerintahan dapat berjalan secara optimal.

Untuk meningkatkan kinerja tersebut, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, locus of control, kompensasi, dan kepuasan kerja. Motivasi mendorong pegawai untuk mencapai target organisasi, sedangkan locus of control mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengendalikan hasil pekerjaannya. Di sisi lain, kompensasi yang adil dan kepuasan kerja yang tinggi diyakini dapat meningkatkan komitmen serta produktivitas pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji pengaruh keempat faktor tersebut terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur, diketahui bahwa organisasi masih menghadapi beberapa permasalahan yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Permasalahan tersebut antara lain ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kapasitas jabatan, tingginya tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam waktu terbatas, serta kondisi kerja yang belum sepenuhnya memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai. Selain itu, karakteristik pekerjaan yang menuntut mobilitas tinggi, penyelesaian tugas pengawasan dalam batas waktu tertentu, dan tekanan administratif menyebabkan sebagian pegawai mengalami kelelahan fisik maupun psikologis.

Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya motivasi kerja, berkurangnya kepuasan kerja, serta berpotensi memengaruhi kualitas penyelesaian tugas dan pencapaian target kinerja organisasi. Apabila tidak dikelola dengan baik, permasalahan tersebut dapat mengurangi efektivitas pelaksanaan fungsi pengawasan internal pemerintah serta memengaruhi kualitas pelayanan dan akuntabilitas organisasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, termasuk motivasi kerja, locus of control, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena menentukan tingkat antusiasme, komitmen, dan kesediaan individu dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2013; Mangkunegara, 2012). Dalam organisasi sektor publik, motivasi yang rendah dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, kualitas pelayanan, dan efektivitas pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja menjadi salah satu strategi penting bagi Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk mendukung pencapaian kinerja pegawai yang optimal.

Kepuasan kerja merupakan evaluasi positif pegawai terhadap pekerjaannya yang memengaruhi perilaku dan kinerja di dalam organisasi (Robbins, 2016). Sejumlah

penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi mekanisme yang menjelaskan hubungan antara berbagai faktor organisasi dengan kinerja pegawai. Namun, bukti empiris mengenai peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara motivasi kerja, locus of control, kompensasi, dan kinerja pegawai pada organisasi sektor publik, khususnya instansi pengawasan pemerintah, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini menguji kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja pegawai di Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Peningkatan kinerja pegawai merupakan salah satu tujuan utama pengelolaan sumber daya manusia dalam setiap organisasi, termasuk instansi pemerintah. Kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi pegawai, tetapi juga oleh faktor psikologis dan organisasional, seperti motivasi kerja, locus of control, dan kompensasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan usaha dan komitmen yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, pegawai dengan locus of control internal memiliki keyakinan bahwa keberhasilan kerja ditentukan oleh kemampuan dan usaha mereka sendiri sehingga lebih proaktif dalam mencapai target. Di sisi lain, pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, serta mendorong peningkatan kinerja. Dengan demikian, ketiga faktor tersebut diperkirakan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kompensasi merupakan salah satu instrumen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dapat memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan beban kerja akan meningkatkan persepsi pegawai terhadap penghargaan yang diberikan organisasi, sehingga mendorong komitmen dan produktivitas kerja. Dalam organisasi sektor publik, pemberian kompensasi yang proporsional juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong pegawai untuk memberikan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penelitian ini menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Dalam jurnal Dewi et al. (2014) diterangkan bahwa revolusi yang terjadi pada setiap kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi dengan diberikannya kompensasi tambahan TPP pada pegawai PNS dan honorer, dengan penjelasan penghasilan TPP diperoleh pegawai PNS sedangkan honorer tidak mendapatkan kompensasi TPP. Meski demikian disiplin kerja dan motivasi kerja juga tetap perlu ditingkatkan karena merupakan hal yang sangat penting, keduanya bertujuan untuk menjadikan penyemangat pegawai untuk melakukan kinerja yang semakin baik. Motivasi kerja akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih semangat. Sedangkan disiplin kerja merupakan sikap atau kepribadian yang dimiliki seorang pegawai untuk melakukan tugas yang diemban dengan mematuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga apabila pegawai memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja tinggi tidak heran apabila pegawai mempunyai kinerja yang tinggi pula. Fenomena inilah yang akan menjadi latar belakang untuk melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

1.2 Latar Belakang

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non-material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Sulistiyani dan Rosidah, 2017:11). Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian (Veithzal, 2017:1). Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Yuli, 2013:15).

Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi mengenai hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi efektivitas pegawai dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat dimanfaatkan secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi sehingga produktivitas dapat tercapai secara optimal. Armstrong (2013) menyatakan bahwa tujuan utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi guna mendukung pencapaian produktivitas. Berdasarkan berbagai definisi tersebut, manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk mengelola tenaga kerja secara efektif melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pemberian kompensasi, dan evaluasi guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Dalam organisasi modern, efektivitas MSDM tidak hanya ditentukan oleh pengelolaan pegawai, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam menciptakan motivasi kerja, menerapkan sistem kompensasi yang adil, serta membangun lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai

2. Motivasi

Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya, Samsudin (2013) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (driving force) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Mangkunegara (2013,61) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (attitude) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”. Berdasarkan pengertian di atas, motivasi merupakan respons pegawai terhadap berbagai faktor yang

mendorong munculnya usaha, komitmen, dan kemauan untuk bekerja sehingga tujuan individu maupun organisasi dapat tercapai. Penelitian ini menggunakan pendekatan Teori Dua Faktor Herzberg (Two-Factor Theory) yang membedakan faktor motivator (intrinsic factors), seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang, serta faktor hygiene (extrinsic factors), seperti kebijakan organisasi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, dan kompensasi, dalam menjelaskan munculnya motivasi kerja pegawai. Melalui pendekatan tersebut, motivasi kerja dipahami sebagai hasil interaksi antara faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik yang memengaruhi perilaku serta kinerja pegawai.

3. *Locus of Control*

Locus of control menurut Rotter adalah keyakinan individu tentang sumber penguatan (reinforcers) seseorang yang berasal dari tindakan mereka sendiri atau bergantung pada tindakan orang lain dan pengaruh lain di luar kendali diri mereka. Locus of Control atau lokus pengendalian yang merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Lokus pengendalian ini terbagi menjadi dua yaitu lokus pengendalian internal yang mencirikan seseorang memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi. Lokus pengendalian eksternal yang mencirikan individu yang mempercayai bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri yaitu organisasi. Konsep tentang Locus of control (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter, seorang ahli teori pembelajaran sosial. Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian (personality), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (destiny) sendiri (Kreitner dan Kinicki, 2015). Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan lokus kendali sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan. Individu dengan internal locus of control cenderung memiliki keyakinan bahwa keberhasilan maupun kegagalan dalam pekerjaan ditentukan oleh usaha, kemampuan, dan keputusan yang mereka lakukan. Sebaliknya, individu dengan external locus of control lebih meyakini bahwa hasil pekerjaan dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar kendali dirinya, seperti keberuntungan, nasib, atau lingkungan. Oleh karena itu, individu dengan internal locus of control umumnya memiliki keyakinan yang lebih tinggi terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga lebih mudah mencapai kepuasan kerja dan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan individu dengan external locus of control.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib atau event-event dalam kehidupannya berada dibawah kontrol dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki internal locus of control. Sementara individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kontrol terhadap nasib atau event-event yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan individu tersebut memiliki external locus of control. Kreitner & Kinichi (2015) mengatakan bahwa hasil yang dicapai locus of control internal dianggap berasal dari aktifitas dirinya. Sedangkan pada individu locus of control eksternal menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya. Seseorang yang mempunyai internal locus of control akan memandang dunia sebagai sesuatu yang

dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan di dalamnya. Pada individu yang mempunyai external locus of control akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran di dalamnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa individu yang mempunyai external locus of control diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan. Sementara itu individu yang mempunyai internal locus of control diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri dan diidentifikasi juga lebih menyenangi keahlian-keahlian dibanding hanya situasi yang menguntungkan.

4. Kompensasi

21

Kompensasi menurut Gaol (2015:310) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi. Sedangkan menurut Nawawi (2015:325) kompensasi didefinisikan sebagai penghargaan atau imbalan pada para pegawai atau anggota organisasi yang telah memberikan kontribusi melalui pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Proses kompensasi menurut Handoko (2017:161) adalah suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada pegawai bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Di antara komponen-komponen proses ini adalah pembayaran upah dan gaji, serta pemberian kompensasi pelengkap, seperti: pembayaran asuransi, cuti, sakit dan sebagainya. Pada umumnya pembayaran upah dalam perusahaan ditentukan oleh aliran-aliran kegiatan yang mencakup analisis pekerjaan, penulisan deskripsi jabatan, evaluasi pekerjaan, survei upah dan gaji, analisis masalah organisasional yang relevan, penentuan sebuah harga pekerjaan (yang harus melebihi upah minimum), penetapan aturan-aturan administrasi pengupahan, dan akhirnya pembayaran upah kepada para pegawai.

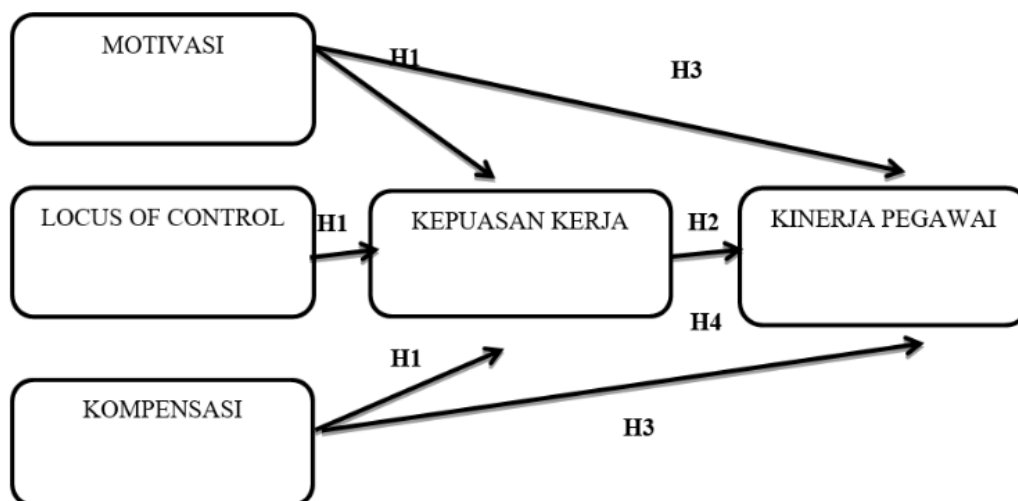
5. Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan sikap atau respons emosional individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai yang dianggap penting oleh pegawai. Menurut Kreitner dan Kinicki (2015), kepuasan kerja merupakan respons afektif terhadap berbagai aspek pekerjaan, sedangkan Robbins (2015) mendefinisikannya sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh perbandingan antara penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang diharapkan. Berdasarkan kedua pandangan tersebut, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai evaluasi positif pegawai terhadap pekerjaannya yang tercermin dalam perasaan senang, komitmen, dan kenyamanan dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel intervening yang menjelaskan bagaimana motivasi kerja, locus of control, dan kompensasi memengaruhi kinerja pegawai. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Moheriono (dalam Abdullah, 2016), kinerja menggambarkan tingkat keberhasilan pelaksanaan program atau kegiatan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi. Sementara itu, Gaol (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan pegawai

sebagai hasil dari pelaksanaan tugas sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sehingga menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

1.3 Kerangka Penelitian

Model penelitian ini menjelaskan mengenai hubungan antara motivasi, locus of control, kompensasi terhadap kinerja pegawai yang di mediasi kepuasan kerja.



Gambar 1. Model Penelitian

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Metodologi

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka yang dianalisis secara statistik. Menurut Sugiyono (2011:8), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengambilan sampel umumnya dilakukan secara acak, sedangkan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang selanjutnya dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

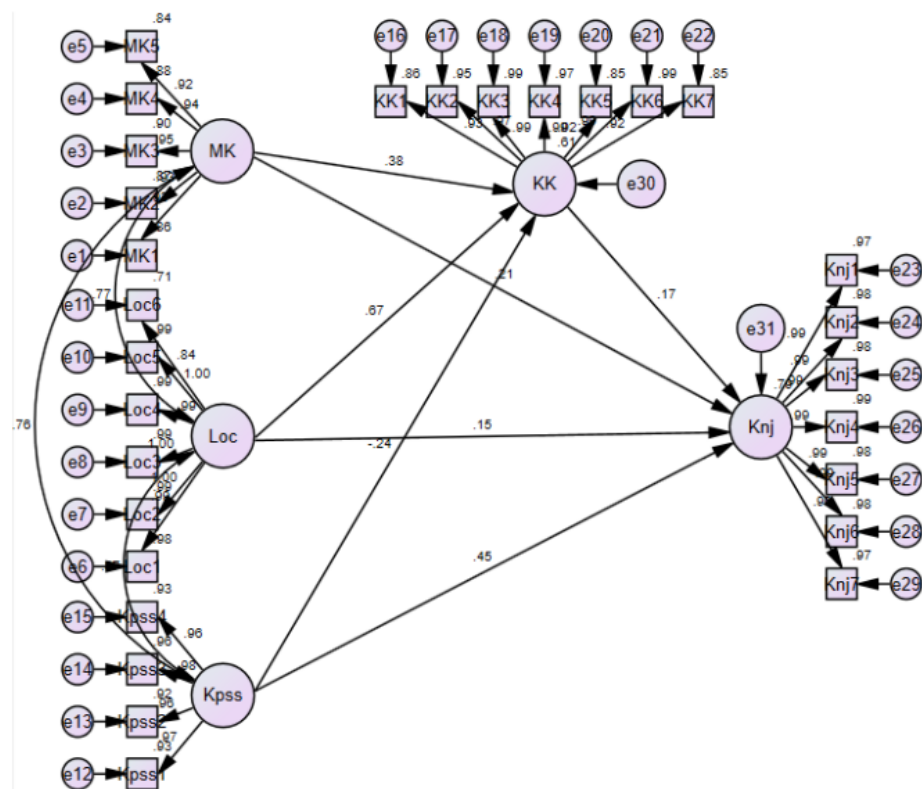
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai atau staf di lingkungan Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 120 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, yang terdiri atas berbagai unsur unit organisasi dan jabatan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM). Analisis SEM dilakukan dengan bantuan aplikasi statistik IBM SPSS AMOS 23.0. Tahapan dalam SEM diawali dengan membangun model penelitian yang kemudian digambarkan dalam bentuk diagram jalur (path diagram) untuk mempermudah dalam melihat hubungan antarvariabel yang akan diuji. Pada aplikasi AMOS, hubungan kausalitas antarvariabel divisualisasikan melalui diagram jalur, kemudian program akan

mengonversi diagram tersebut menjadi persamaan struktural dan estimasi model. Selanjutnya, model dianalisis berdasarkan spesifikasi persamaan struktural yang telah dikembangkan sesuai dengan kerangka penelitian.

3. HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, dilakukan analisis struktural menggunakan Teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM). Analisis SEM dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi statistik yaitu IBM SPSS AMOS 23.0. Model SEM dalam penelian disajikan pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Model SEM

Sumber: Hasil Uji SEM menggunakan IBM SPSS AMOS 23.0

Gambar 1 tersebut merupakan model SEM dalam penelitian ini. Dari uji structural menggunakan SEM, diperoleh nilai indeks kecocokan model SEM yang disajikan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Nilai Indeks Kecocokan Model SEM

Index of fit	CMIN/DF	GFI	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI	RMR	RMSEA
Nilai	2,631	0,711	0,910	0,90	0,942	0,93	0,942	0,132	0,117

Sumber: Hasil Uji Struktural SEM Dengan IBM SPSS AMOS 23.0

Uji struktural yang dilakukan dalam penelitian ini memperoleh hasil yang menunjukkan indeks kecocokan model SEM yang dilaporkan pada tabel 2, hasilnya melaporkan bahwa nilai Cmin/df adalah 2,631 (lebih rendah dari 3), nilai GFI adalah 0,711 dapat diterima, nilai NFI sebesar 0,910 (lebih dari 0,9) menunjukkan kecocokan model yang bagus, nilai RFI sebesar 0,90 menunjukkan kecocokan model yang bagus, nilai IFI sebesar 0,942 (lebih besar dari 0,9) menjelaskan kecocokan model yang bagus, nilai TLI sebesar 0,93 (lebih besar dari 0,9) menunjukkan kecocokan model yang bagus, nilai CFI sebesar 0,942 (lebih besar dari 0,9) menunjukkan kecocokan model yang bagus, nilai RMR sebesar 0,132 dapat diterima, dan terakhir nilai RMSEA sebesar 0,117 dapat diterima. Oleh karena itu, hasil ini menunjukkan bahwa data telah sesuai dengan model SEM dalam penelitian ini.

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dan untuk menyimpulkan bahwa hipotesis dapat didukung, hasil uji structural yaitu regression weight harus mencapai nilai-p yang memenuhi kriteria signifikansi. Tabel 3 menyajikan nilai-p dari setiap jalur antara variabel dalam hipotesis 1, 2, 3, dan 4.

Tabel 3. Hasil Uji Struktural

Hipotesis		Jalur		Estimate	S.E.	C.R.	P	Kesimpulan
H1	KK	<---	MK	0,332	0,08	4,060	***	Diterima
H1	KK	<---	Loc	0,641	0,11	5,628	***	Diterima
H1	KK	<---	Kpss	-0,272	0,11	-2,400	0,02**	Diterima
H2	Knj	<---	KK	0,209	0,08	2,633	0,01**	Diterima
H3	Knj	<---	MK	0,156	0,07	2,131	0,03**	Diterima
H3	Knj	<---	Loc	0,197	0,11	1,855	0,06*	Diterima
H3	Knj	<---	Kpss	0,406	0,1	4,152	***	Diterima

Keterangan: ***Siknifikan pada level 0,001; **Siknifikan pada level 0,05; *Siknifikan pada level 0,1

Sumber: Hasil Uji Struktural SEM Dengan IBM SPSS AMOS 23.0

Hasil yang disajikan pada Tabel 3 menunjukkan nilai koefisien regresi yang berbeda dari motivasi kerja, locus of control, kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja, dan dari kepuasan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil yang diperoleh, setiap hipotesis dapat diterima dalam penelitian ini. Konsisten dengan landasan teori dalam penelitian ini, hasilnya menunjukkan bahwa secara signifikan, kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja ($\beta = 0,332$, $p < 0,001$), locus of control ($\beta = 0,641$, $p < 0,001$), dan kompensasi ($\beta = -0,272$, $p < 0,05$). Dengan demikian, nilai-nilai tersebut menjelaskan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,332$, $p < 0,001$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Temuan tersebut sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg, yang

menjelaskan bahwa faktor-faktor motivator, seperti pencapaian (achievement), pengakuan (recognition), tanggung jawab (responsibility), dan kesempatan untuk berkembang (advancement), mampu meningkatkan kepuasan kerja karena memberikan nilai intrinsik terhadap pekerjaan. Ketika pegawai memperoleh kesempatan untuk berprestasi, mendapatkan apresiasi atas hasil kerjanya, dan merasakan adanya peluang pengembangan karier, mereka cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Temuan ini juga dapat dijelaskan melalui Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, yang menyatakan bahwa setelah kebutuhan dasar individu terpenuhi, pegawai akan berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, seperti penghargaan (esteem needs) dan aktualisasi diri (self-actualization needs). Organisasi yang mampu memfasilitasi pemenuhan kebutuhan tersebut melalui pemberian tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan berkembang akan mendorong meningkatnya kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih antusias dalam melaksanakan tugas, memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, serta merasakan kepuasan yang lebih besar dalam pekerjaannya. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa motivasi kerja merupakan salah satu determinan utama kepuasan kerja, khususnya pada organisasi sektor publik.

Selanjutnya, hasilnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan positif oleh kepuasan kerja dengan nilai β sebesar 0,209 dan nilai-p sebesar 0.01** ($<0,05$). Sehingga berdasarkan nilai tersebut, hipotesis 2 dalam penelitian ini dapat diterima. Dari tabel 5.15, hasilnya juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan positif dipengaruhi oleh motivasi kerja ($\beta = 0,156$, $p < 0,05$), locus of control ($\beta = 0,197$, $p < 0,1$), dan kompensasi ($\beta = 0,406$, $p < 0,001$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,209$; $p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Dalam perspektif teori perilaku organisasi (Organizational Behavior), pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki sikap positif, komitmen yang lebih tinggi, serta kesediaan untuk mengerahkan usaha yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas. Kepuasan kerja juga mendorong munculnya perilaku kerja yang produktif, mengurangi kecenderungan untuk mangkir atau berpindah kerja, serta meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pegawai yang merasa dihargai, memperoleh dukungan organisasi, dan merasakan kesesuaian antara harapan dengan kondisi kerja akan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu prediktor utama kinerja pegawai. Penelitian-penelitian sebelumnya menemukan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, memiliki komitmen organisasi yang lebih kuat, serta mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja ($\beta = 0,156$; $p < 0,05$), locus of control ($\beta = 0,197$; $p < 0,10$), dan kompensasi ($\beta = 0,406$; $p < 0,001$) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Di antara ketiga variabel tersebut, kompensasi memiliki pengaruh terbesar. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban serta tanggung jawab pekerjaan menjadi faktor yang paling kuat dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Berdasarkan Teori Harapan (Expectancy Theory) Vroom, pegawai akan mengerahkan usaha

yang lebih besar apabila mereka meyakini bahwa kinerja yang baik akan diikuti oleh imbalan yang bernilai. Dengan demikian, kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan atas kontribusi pegawai, tetapi juga menjadi instrumen yang memperkuat motivasi, komitmen, dan produktivitas kerja.

Temuan tersebut juga dapat dijelaskan melalui Teori Keadilan (Equity Theory) Adams, yang menyatakan bahwa pegawai akan membandingkan kontribusi yang mereka berikan dengan imbalan yang diterima. Ketika pegawai memandang kompensasi yang diterima adil dan proporsional, mereka cenderung menunjukkan sikap positif, meningkatkan usaha kerja, dan mempertahankan kinerja yang tinggi. Sebaliknya, apabila kompensasi dipersepsikan tidak adil, motivasi dan kinerja pegawai berpotensi menurun. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kebijakan kompensasi yang adil dan berbasis kinerja menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di organisasi sektor publik.

Tabel 4. Hasil Uji Mediation Effect

		Jalur		Estimate	P
Knj	<---	KK	<---	MK	0,070 0.031**
Knj	<---	KK	<---	Loc	0,134 0.023**
Knj	<---	KK	<---	Kpss	-0,057 0.042**

Hasil yang disajikan pada tabel 4 tersebut menunjukkan bahwa secara signifikan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja ($\beta = 0,070$, $p < 0,05$), locus of control ($\beta = 0,134$, $p < 0,05$), dan kompensasi ($\beta = -0,057$, $p < 0,001$) melalui variabel mediator yaitu kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa dalam penelitian ini terbukti adanya efek mediasi dari kepuasan kerja, sehingga hipotesis 4 dalam penelitian ini dapat diterima.

4. KESIMPULAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis hubungan kausalitas terkait pengaruh motivasi kerja, locus of control, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediaor dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa:

1. Motivasi kerja, locus of control, dan kompensasi memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, locus of control, dan kompensasi memiliki korelasi yang positif dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya, jika Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur meningkatkan motivasi kerja, locus of control, dan kompensasi, maka kepuasan kerja pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur juga akan meningkat menjadi lebih baik.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Hal ini menjelaskan bahwa antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki korelasi yang positif. Artinya, jika Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur meningkatkan kepuasan kerja karyawan,

maka kinerja karyawan pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur juga akan meningkat menjadi lebih baik.

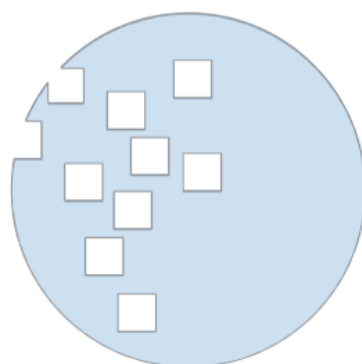
3. Motivasi kerja, locus of control, dan kompensasi memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, locus of control, dan kompensasi memiliki korelasi yang positif dengan kinerja karyawan. Artinya, jika Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur meningkatkan motivasi kerja, locus of control, dan kompensasi, maka kinerja karyawan pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur juga akan meningkat menjadi lebih baik.
4. Motivasi kerja, locus of control, dan kompensasi memiliki pengaruh secara tidak langsung yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai mediator. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki peran yang signifikan dalam memediasi hubungan kasualitas antara motivasi kerja, locus of control, dan kompensasi dengan kinerja karyawan di Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

5. REFERENSI

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- _____. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM* (Cetakan ke-6). Bandung: Refika Aditama.
- _____. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Abdullah M. Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Aditya, Muhammad Rizal dan Nugroho, Mahendra Adi. (2016). *Indikator Keberhasilan Kinerja Individu Dengan Locus Of Control Dan Kepribadian Sebagai Variabel Independen*. Yogyakarta: Prodi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Agustia, Dian. (2013). Pengaruh Locus Of Control Dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja Auditor Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 15(1), 27–42.
- Asri Laksmi Riani, M. (2011). *Perspektif Kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Bernardin, H. John and Russel. (2015). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Edy Sutrisno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke-3). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke-3). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gaol. (2014). *Human Capital Management Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik Dan Bisnis*. Jakarta: Penerbit PT Grasindo Anggota IKP.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

- _____. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ilham. (2015). Effect of training, compensation and work discipline against employee job performance (Studies in the office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). Jurnal, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rianiwati, Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- _____. (2014). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timoth. (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. New Jersey: Pearson education. 07458. 77-89*.
- Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. (2012). *Management*. Eleventh Edition. Jakarta.
- Rosy, M. Theresia. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Perusahaan PT IE). *Kajian Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 2(2).
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan ke-5). Bandung: PT Refika Aditama.
- _____. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2011). *Research methods for business Edisi 1 dan 2 Jilid 3*. Jakarta: Salemba Empat.
- S. P, Hasibuan, Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2013). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok; Holistica Lombok.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno. & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. (2013). *kepemimpinan dalam manajemen*, edisi 1. Jakarta: PT RajaGrafindo.

- Theresia Militna, dkk. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Perusahaan PT IE). *Jurnal Forum Ekonomi FEB Unmul*, 19(2), 2017. ISSN 1411-1713.
- Wexley, Kenneth N & Gary A Yukl. (2013). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Terjemahan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Winardi. (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Winardi. (2008). *Manajemen Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yukl, Gary. (2017). *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT Indeks.



Faktor penentu kinerja

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	dinastirev.org	Internet Source	2%
2	repository.stikim.ac.id	Internet Source	1%
3	digilib.uns.ac.id	Internet Source	1%
4	Submitted to IAIN Ponorogo	Student Paper	1%
5	utamitamii.blogspot.com	Internet Source	1%
6	fe.ubhara.ac.id	Internet Source	1%
7	Submitted to Konsorsium Turnitin Relawan Jurnal Indonesia	Student Paper	1%
8	Sukisno Sukisno. "Pengaruh Strategi Pembelajaran Klarifikasi Nilai Dan Locus of Control Terhadap Kemampuan Berpendapat Mahasiswa", Jurnal VARIDIKA, 2015	Publication	1%
9	repository.unj.ac.id	Internet Source	1%
10	www.stkipppgrismmp.ac.id	Internet Source	1%
11	Submitted to Universitas Wiraraja	Student Paper	1%
12	ejournal.uit-lirboyo.ac.id	Internet Source	1%
13	www.jwm.ulm.ac.id	Internet Source	1%
14	jurnalprodi.idu.ac.id	Internet Source	1%

"Index II 1971–1980", History of Education Quarterly, 2017

15	Publication	1 %
16	Submitted to University of Sydney Student Paper	1 %
17	psike.id Internet Source	1 %
18	Submitted to Universitas Nusa Cendana Student Paper	1 %
19	Dea Rosmaliya, Herdiyanti Herdiyanti. "Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Kader PKK di Kelurahan Cigantang Kota Tasikmalaya", Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 2026 Publication	1 %
20	Ni Kadek Dwi Marina, Ni Wayan Alit Erlina Wati. "PENGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI MEMODERASI PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Hita Akuntansi dan Keuangan, 2021 Publication	1 %
21	Submitted to IAIN Salatiga Student Paper	1 %
22	Submitted to Universitas Muhammadiyah Jakarta Student Paper	1 %
23	alifiaseptianis.blog.unesa.ac.id Internet Source	1 %
24	repository.unitomo.ac.id Internet Source	1 %
25	seminar.ilkom.unsri.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 1 %

Exclude bibliography

On

Faktor penentu kinerja

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15