

Peranan Internal Locus of Control Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Suarni Norawati^{1)*}, Afrizal²⁾ Arman³⁾

¹⁾²⁾³⁾ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang
Jalan DR A Rahman Saleh 54 A Kec. Banginang, Kampar, Riau

¹⁾ afsalmi78@gmail.com

Jejak Artikel:

Abstrak

Unggah 20 September 2022;
Revisi 27 September 2022;
Diterima 10 Oktober 2022;
Tersedia online 31 Oktober 2022

Kata Kunci:

Kinerja Pegawai
Kompetensi
Motivasi
Disiplin
Locus of Control

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan menganalisis pengaruh tidak langsung kompensasi, motivasi dan disiplin kerja melalui *locus of control* terhadap kinerja pegawai. Sampel penelitian ini adalah 61 pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Rokan Hilir. Metode analisis data dilakukan secara deskriptif statistik serta analisis SEM dan pengolahan data menggunakan program smart PLS. Hasil penelitian ini menemukan bahwa Kompetensi pegawai sudah baik, tapi masih dibutuhkan pengembangan dan motivasi kerja serta disiplin sudah baik dan diperlukan peningkatan serta pegawai sudah memiliki *locus of control* yang baik. Kompetensi, dan motivasi kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kecuali disiplin kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin meningkat kompetensi dan motivasi maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi faktor lain konstan. Bukti lain yaitu kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui *locus of control*, dengan demikian *locus of control* dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, namun disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui *locus of control*. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Rokan Hilir, artinya jika pegawai semakin memiliki *locus of control* maka kinerja pegawai juga akan meningkat dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain konstan.

I. PENDAHULUAN

Pemerintah telah berupaya selalu meningkatkan kinerja pegawai, berbagai faktor perlu dianalisis sehingga faktor tersebut dapat memberikan pengaruh yang signifikan untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal. Salah satu faktor kedisiplinan. Untuk itu diperlukan upaya untuk meningkatkan disiplin kerja agar mencapai kinerja pegawai yang optimal. Disiplin kerja ini harus dilakukan melalui dua upaya pendisiplinan yakni disiplin preventif dan disiplin korektif. Permasalahan yang terjadi Badan Keuangan Daerah Kabupaten Rokan Hilir diantaranya pegawai dalam penyelesaian tugas berdasarkan tugas, pokok dan fungsi yang belum maksimal sehingga menjadi kendala dalam mencapai tujuan organisasi, banyaknya pegawai yang datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi, menunda untuk menyelesaikan pekerjaan dan pulang sebelum waktu yang ditentukan. Selain itu, kinerja pegawai juga banyak didukung oleh kedisiplinan kerja para pegawai, internal locus of control dan motivasi kerja para anggota organisasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Sehingga baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan oleh

* Corresponding author

sebuah organisasi. Bila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik (Ayudiati, 2010). Namun, masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme. Masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya sehingga membuat mereka tidak menjadi pribadi yang disiplin. Ada yang datang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin, tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik dan masih adanya sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap kinerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Organisasi sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif (Jatiningrum & Marantika, 2021). Berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan atau norma tersebut biasanya diikuti oleh sanksi yang diberikan apabila adanya pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tulisan, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan (Hasibuan, 2017).

Disamping faktor kedisiplinan kerja, locus of control juga dapat mempengaruhi kinerja. Robbins dan Judge (2016) mendefinisikan locus kendali sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Penggolongan individu terbagi menjadi dua kategori yaitu internal kontrol dan eksternal kontrol. Internal kontrol merupakan individu yang percaya bahwa mereka memiliki kendali atas peristiwa yang terjadi pada dirinya. Sedangkan eksternal kontrol merupakan individu-individu yang percaya bahwa suatu peristiwa dikendalikan oleh kekuatan-kekuatan dari luar seperti nasib, kemujuran dan peluang. Peran aktif individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang belum optimal menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja ASN pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Rokan Hilir. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja mempengaruhi semangat kinerja pegawai yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal.

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Rokan Hilir. Kinerja pegawai yang terdapat dalam Badan Keuangan Daerah Kabupaten Rokan Hilir merupakan hasil dari setiap kinerja pegawai yang berada di dalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Rokan Hilir secara keseluruhan akan tercermin dari hasil pencapaian kinerja Badan Keuangan Daerah Kabupaten Rokan Hilir dalam melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat memberikan dampak serta perubahan paradigma masyarakat tentang Pegawai Negeri Sipil yang dinilai selalu lambat dalam memberikan pelayanan, dan kinerja yang buruk yang ditandai dengan tidak terukurnya kualitas dan kinerja PNS tersebut.

Belum maksimalnya kinerja pegawai dan Keuangan Daerah Kabupaten Rokan Hilir ditunjukkan dari keseluruhan pelaksanaan kegiatan dari program kerja dan Keuangan Daerah Kabupaten Rokan Hilir tahun 2021 dengan penilaian kurang baik. Untuk melakukan penelitian ini telah dilakukan penelitian awal dengan hasil wawancara dan observasi pada survey pendahuluan kepada 40 pegawai dan Keuangan Daerah Kabupaten Rokan Hilir. Pada saat pra survey ini, kuesioner di bagikan kepada pegawai yang dipilih secara acak, maka diketahui bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi yang dipilih pegawai sebanyak 15 orang (37.5%), kompetensi sebanyak 12 orang (20%), Disiplin kerja sebanyak 16 jawaban (53%) dan kepemimpinan sebanyak 1 jawaban (2.5%).

Berhasil atau tidaknya pencapaian kinerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Rokan Hilir tidak terlepas dari kinerja pegawai, salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memerhatikan kompetensi pegawai. Menurut Liestyodono dan Purwaningdyah (2018) kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Rokan Hilir memiliki pegawai dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Contoh jabatan sebagai Pengelola keuangan yang kompetensi yang dipersyaratkan pendidikan D3 Manajemen/Akuntansi, tetapi dijabat oleh seseorang dari jurusan lain yaitu jurusan Ahli Madya Kesehatan.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap organisasi. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya organisasi menetapkan hukuman bagi pegawainya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diorganisasi (Belizzi dan Hasty,

2010). Hasil observasi menunjukkan bahwa secara keseluruhan disiplin kerja pegawai belum optimal. Berdasarkan pengamatan di lapangan kondisi sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat dengan masih adanya pegawai yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapih atau tidak sesuai dengan ketetapan instansi. Adanya pegawai yang banyak meluangkan waktunya di kedai kopi, pergi keluar setelah isi daftar kehadiran. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi instansi.

Namun, menurut keterangan dari Kepala Bagian Umum di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Rokan Hilir diketahui bahwa selama ini rendahnya disiplin pegawai diindikasikan oleh beberapa hal seperti: masih ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik. Hal ini dilihat dari masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang ditentukan misalnya seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 08.00 WIB pagi tetapi hadir lewat dari pukul 08.00 WIB pagi. Selain itu terdapat beberapa pegawai yang tidak disiplin waktu saat istirahat siang sehingga efektifitas dari pelaksanaan pekerjaan dinilai masih kurang, sehingga kinerja pelayanan dinilai masih sangat kurang. Dalam beberapa kasus terdapat beberapa pegawai yang tidak hadir di kantor tanpa keterangan dan izin, hal ini sangat mengganggu pelayanan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah 1) bagaimana pengaruh langsung kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Rokan Hilir, 2) bagaimana pengaruh tidak langsung kompensasi, motivasi dan disiplin kerja melalui locus of control terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Rokan Hilir. Adapun tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan 2) mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung kompensasi, motivasi dan disiplin kerja melalui locus of control terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Rokan Hilir

II. KAJIAN LITERATUR

Kompetensi

Menurut Sudarmanto (2011) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Menurut Badan Kepegawaian Negara (2003) kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang PNS yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, efisien. Menurut Zwell (2010) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: 1) Keyakinan dan nilai-nilai. Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah. 2) Karakteristik kepribadian. Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang. 3) Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf. 4) Isu emosional. Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan performance/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun. 5) Kemampuan intelektual. Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya. 6) Budaya organisasi. Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi dari Liestyodono (2018) yaitu pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, Pengetahuan, Keterampilan.

1. Pengalaman kerja suatu dasar/acuan seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi

- dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2011).
2. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para pegawai dan mengembangkan sumber daya manusia akibat perubahan lingkungan (Sutrisno, 2011)
 3. Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu (Sudarmanto, 2011)
 4. Keterampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu (Sudarmanto, 2011)

Motivasi dan Disiplin Kerja

Motivasi sangat berpengaruh apabila karyawan sadar dengan pemikiran akan apa saja yang dilakukan, mengapa saya melakukan, untuk apa saya melakukan. Dengan pemikiran yang demikian, maka karyawan dalam melakukan pekerjaannya akan fokus dan terarah karena ada motivasi atau dorongan yang ada. Motivasi berarti sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. (Manullang, 2012). Motivasi menurut Kartini Kartono (2011) yaitu sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan. Pengertian lainnya tentang motivasi dikemukakan Robbins (2003) yaitu bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sedangkan menurut pendapat Agus Sutiono, dkk (2011) menyatakan bahwa motivasi merupakan penggerak bagi seseorang agar berusaha mencapai tujuan organisasi dengan optimal. Motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri disebut faktor intrinsik, dan faktor yang dari luar diri seseorang disebut faktor ekstrinsik. Kesimpulan yang didapat dari beberapa pengertian motivasi adalah bahwa motivasi kerja merupakan daya dorong atau daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan dan persepsi seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu menurut Hasibuan (2017) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Simamora (2014) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Hasibuan (2017) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kinerja

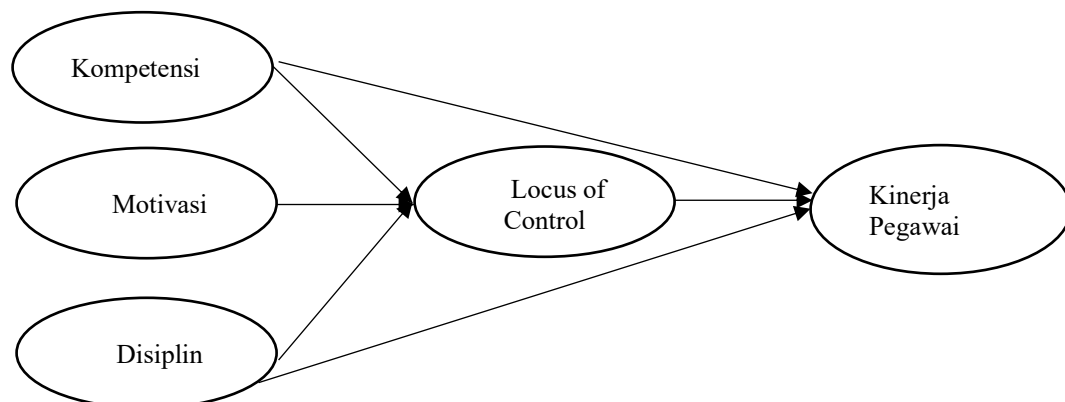
Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabunda Tika, 2014). Menurut Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai (Mathis and Jackson, 2016). As'ad (2011) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hasibuan (2017) kinerja adalah suatu hasil kerja

yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mangkupraja Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai, 2011; Harsuko 2011). Dilihat dari sudut pandang ahli yang lain, kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins, 2011). Sementara itu menurut Bernandi & Russell 2001 dalam Riani (2011) performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Internal Locus of Control

Locus of Control didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya (Robbins, 2011). *Internal control* mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan berada di bawah pengendalian dirinya. *External control* mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya (Lefcourt, 1982). Menurut Brownell (1982) mengatakan bahwa *locus of control* adalah tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. *Locus of control* dibedakan menjadi dua, yaitu *locus of control* internal dan eksternal. *Locus of control* internal mengacu kepada persepsi bahwa kejadian baik positif maupun negatif, terjadi sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan dibawah pengendalian diri, sedang *locus of control* eksternal mengacu kepada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak mempunyai hubungan langsung dengan tindakan oleh diri sendiri dan berada di luar kontrol dirinya. Jadi dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa *Locus of control* merupakan suatu konsep yang menunjukkan keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Hal ini termasuk pada keyakinan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan dalam melakukan berbagai kegiatan di dalam hidupnya disebabkan oleh kendali dirinya atau kendali di luar dirinya.

Individu dikatakan memiliki *internal locus of control* karena individu tersebut menyakini bahwa semua peristiwa yang terjadi adalah dibawah kendali dirinya sendiri. Hal ini berarti bahwa didalam diri seseorang tersebut memiliki potensi yang besar untuk menentukan arah hidupnya, tidak peduli apakah faktor lingkungan akan mendukung atau tidak. Individu seperti ini percaya mereka mempunyai kemampuan menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul dari lingkungan dan berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan yang tinggi sehingga strategi penyelesaian atas konflik yang terjadi dapat diselesaikan dengan baik. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan model penelitian ini seperti Gambar 1.



Gambar Model Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *locus of control*

H3: Internal locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

III. METODE

Penelitian ini digolongkan sebagai penelitian *ex-post facto* dan penelitian ini bersifat asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Rokan Hilir yang berkedudukan di Bagansiapi-api Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian akan dilakukan selama 3 (tiga) bulan yang akan dilaksanakan pada Bulan Juni-Agustus 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Rokan Hilir yang berjumlah sebanyak 61 pegawai. Sampel adalah bagian dari populasi, karena jumlah populasi kurang dari 100, maka semua populasi dijadikan sampel, dengan demikian sampel penelitian ini berjumlah 61 orang ASN di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Rokan Hilir, dan pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampel jenuh, atau metode sensus.

Definisi operasional masing-masing variabel penelitian dan indikatornya dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1: Definisi Operasional Variabel Penelitian

| No | Variabel | Indikator | Skala |
|----|---|--|---------|
| 1 | Kompetensi (X ₁) Kompetensi adalah orang yang dengan ketrampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif, dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan (Saifuddin, 2004) | Pengalaman kerja, Latar belakang pendidikan, Pengetahuan, Keterampilan | Ordinal |
| 2 | Motivasi (X ₂) Motivasi merupakan daya penggerak untuk melakukan aktivitas-aktivitas (Putra dan Frianto, 2013) | Kebutuhan fisiologis Kebutuhan akan rasa aman Kebutuhan sosial Kebutuhan akan prestise Kebutuhan kemampuan kerja yg tinggi | Ordinal |
| 3 | Disiplin (X ₃) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017) | Ketepatan waktu Menggunakan peralatan kantor dg baik Tanggung jawab tinggi Ketaatan terhadap aturan kantor | Ordinal |
| 4 | Kinerja (Y ₂) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009) | Ketepatan penyelesaian tugas Jumlah ketidakhadiran pegawai Kesesuaian jam kerja Kerjasama antar pegawai | Ordinal |
| 5 | <i>Locus of Control</i> (Y ₁) Merupakan tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka (Brownell, 1982) | Suka bekerja keras. Memiliki inisiatif yang tinggi. Berusaha menemukan solusi. Berfikir seefektif mungkin. Persepsi untuk berhasil | Ordinal |

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner, wawancara dan file riset. Model penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model struktur berjenjang dan untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan teknik analisis SEM (Structural Equation Modelling) yang dioperasikan melalui program Smart PLS Versi 3.00. Setelah teori atau model teoritis dikembangkan dan digambarkan dalam sebuah diagram alur, peneliti dapat mulai mengkonversikan spesifikasi model tersebut ke dalam rangkaian persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 + \beta_7 Y_1 + e$$

Keterangan :

- Y1 = *Locus of Control*
- Y2 = Kinerja ASN
- X1 = Kompetensi
- X2 = Motivasi X3= Disiplin
- β_1 - β_7 = Koefisien Regresi
- e = *Error Term*

Pemilihan metode PLS dalam analisis data pada penelitian ini didasarkan bahwa dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang dibentuk dengan indikator formatif dan membentuk efek moderating. Model formatif mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator, dimana arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator menifges (Ghazali, 2011). Lebih lanjut Ghazali (2006) menyatakan bahwa model formatif mengasumsikan bahwa indikator-indikator mempengaruhi konstruk, dimana arah hubungan kausalitas dari indikator ke konstruk . Berikut adalah kriteria penilaian model PLS yang digunakan oleh Chin 1998 dalam Ghazali (2011).

Tabel 2: Kriteria Penilaian PLS

| Kriteria | Penjelasan |
|---|---|
| Evaluasi Model Struktural | |
| R ² untuk variabel endogen | Hasil R ² sebesar 0.67, 0.33 dan 0.19 untuk variabel endogen dalam model struktural mengidentifikasi bahwa moder “baik” , “moderat” dan “lemah”. |
| Estimasi koefisien jalur | Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur <i>bootstrapping</i> . |
| F ² untuk <i>effect size</i> | Nilai f ² sebesar 0.2, 0.15 dan 0.35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel later mempunyai pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat stuktural |
| Evaluasi model pengukuran reflective | |
| <i>Loading factor</i> | Nilai loading factor 0.70 |
| <i>Composite Reliability</i> | <i>Composite reliability</i> mengukur internal consistency dan nilainya harus diatas 0.60 |
| <i>Average Variances Extracted</i> | Nilai <i>Average Variances Extracted</i> (AVE) harus diatas 0.5 |
| <i>Validitas Deskriminan</i> | Nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih besar dari pada nilai korelasi antar variabel later. |
| <i>Cross loading</i> | Merupakan ukuran lain dari validitas diskriminan. Diharapkan disetiap blok indikator memiliki loading lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur di dibandingkan dengan indikator untuk laten variabel lainnya. |
| Evaluasi Model Pengukuran Fromatif | |
| <i>Signifikansi nilai weight</i> | Nilai estimasi untuk model pengukuran formatif haris signifikan. Tingkat signifikansi dinilai dengan prosedur <i>bootstreping</i> |
| <i>Multicolineritas</i> | Variabel manifest dalam blok harus diuji apakah terdapat multkol. Nilai <i>variance inflation factor</i> (VIF) dapat digunakan untuk menguki hal ini. Nilai VIF diatas 10 mengindikasikan terdapat multikol. |

IV. HASIL

Hasil tanggapan responden terhadap masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan bahwa berdasarkan analisis deskriptif statistik diketahui bahwa tanggapan responden terkait dengan penilaian persepsi pegawai terhadap tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai diperoleh nilai rata-rata dari total skor tanggapan resaponden sebesar 3.62 dengan kriteria setuju atau baik. Hasil tanggapan responden ini menjelaskan secara umum pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Rokan Hilir memiliki persepsi pegawai yang ditempatkan di instansi tersebut sudah memiliki kompetensi yang memadai dan dapat mendukung pelaksanaan tugas mereka di masing-masing bagian, namun kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut masih belum optimal karena masih ada sebagian pegawai yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Mengukur motivasi kerja pada penelitian ini digunakan beberapa indikator, dan dinyatakan beberapa pernyataan. Setiap pernyataan dilakukan penilaian dengan menggunakan skala likert 1-5. Hasil tanggapan responden terkait

dengan motivasi kerja diperoleh sebesar 3.67 dengan kriteria baik atau setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa secara umum pegawai memiliki motivasi kerja yang baik. Dan diharapkan hal ini berbanding lurus dengan pencapaian hasil kerja pegawai tersebut, sehingga kinerja pegawai tersebut dapat di optimalkan. Kemudian penilaian disiplin kerja pegawai pada penelitian ini digunakan beberapa indikator yang dijabarkan dalam pernyataan. Hasil tanggapan responden terkait dengan penilaian disiplin kerja diperoleh nilai skor rata-rata sebesar 3.67 dengan kriteria baik atau setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa secara umum pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Rokan Hilir menyatakan bahwa mereka memiliki disiplin kerja yang baik. Artinya pegawai sudah dapat mengikuti semua peraturan yang berlaku di instansi tersebut, seperti mentaati waktu kerja, mentaati tata tertip berpakaian, memberikan pelayanan dan lain sebagainya.

Penilaian kinerja pegawai dalam penelitian ini digunakan beberapa indikator dan dijabarkan dalam bentuk pernyataan yang dinilai dengan menggunakan skala likert 1-5. Hasil tanggapan responden terkait penilaian kinerja diperoleh nilai rata-rata dari skor total tanggapan responden sebesar 3.73 dengan kriteria setuju atau baik. Hasil ini menjelaskan secara umum pegawai mengatakan bahwa mereka sudah memiliki kinerja yang baik dan diharapkan ini sejalan dengan optimalnya kinerja instansi sehingga apa yang menjadi tujuan instansi dapat diwujudkan. Menilai sifat locus of control pada pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Rokan Hilir dapat digunakan beberapa indikator, hasil tanggapan responden diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 3.76 dengan kriteria baik atau setuju. Hasil ini menjelaskan bahwa secara umum pegawai sudah memiliki sifat locus of control yang baik. Artinya pegawai di instansi ini sudah memiliki kemampuan untuk mengontrol dirinya, terhadap kejadian-kejadian yang terkait dengan pekerjaan mereka, jika pegawai mengalami kegagalan dalam pekerjaannya, maka ia dapat mengetahui apa penyebabnya baik dari diri sendiri maupun lingkungannya. Pegawai yang memiliki locus of control akan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal, sehingga kinerja dapat di optimalkan.

Selanjutnya dilakukan pengujian validitas, berikut hasil pengujian validitas konvergen dan validitas diskriminan disajikan dalam Tabel 3

Tabel 3: Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

| Konstruk | Indikator | Outer-Loading | AVE | Conclusion |
|------------------|-----------|---------------|-------|------------|
| Kompetensi | KP1 | 0,946 | 0,865 | Valid |
| | KP2 | 0,938 | | Valid |
| | KP3 | 0,906 | | Valid |
| | KP4 | 0,930 | | Valid |
| Motivasi | M1 | 0,946 | 0,849 | Valid |
| | M2 | 0,932 | | Valid |
| | M3 | 0,934 | | Valid |
| | M4 | 0,936 | | Valid |
| | M5 | 0,857 | | Valid |
| Disiplin Kerja | DK1 | 0,929 | 0,847 | Valid |
| | DK2 | 0,926 | | Valid |
| | DK3 | 0,922 | | Valid |
| | DK4 | 0,905 | | Valid |
| Locus of Control | LOC1 | 0,913 | 0,827 | Valid |
| | LOC2 | 0,947 | | Valid |
| | LOC3 | 0,857 | | Valid |
| | LOC4 | 0,918 | | Valid |
| | LOC5 | 0,911 | | Valid |
| Kinerja | K1 | 0,959 | 0,877 | Valid |
| | K2 | 0,929 | | Valid |
| | K3 | 0,931 | | Valid |
| | K4 | 0,926 | | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 3 dapat dilihat hasil pengujian validitas untuk indikator dari masing-masing variabel yang diteliti. Bagian pertama variabel kompetensi, motivasi, disiplin kerja, locus of control dan kinerja memiliki pernyataan yang valid, karena semua indikator dari masing-masing variabel memiliki nilai loading factor dibawah 0.5. Selanjutnya dilakukan pengujian validitas dengan metode konvergen. Pada Tabel 3 dapat dilihat hasil pengujian validitas konvergen yang menunjukkan nilai factor-loading dan nilai AVE (Average Variance Extracted) dari masing-masing indikator sudah berapada diatas 0.5 (AVE > 0,5). Pengujian realibilitas pada penelitian ini dilakukan dengan

menggunakan Cronbach's Alpha (CA) dan nilai Composite Reliability (CR). Menurut Hair, et.al (2019) dan Kock (2018) instrumen dikatakan reliabel ketika nilai CA dan CR > 0,7. Hasil pengujian reliabilitas instrumen dari masing-masing variabel diperoleh nilai seperti yang disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4: Hasil Pengujian Reliabilitas

| Construct | CA | CR | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------|-------|-------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Disiplin Kerja | 0,940 | 0,957 | 0,921 | | | | |
| Kinerja | 0,953 | 0,966 | 0,933 | 0,936 | | | |
| Kompetensi | 0,948 | 0,962 | 0,922 | 0,971 | 0,930 | | |
| <i>Locus of Control</i> | 0,948 | 0,960 | 0,935 | 0,972 | 0,965 | 0,910 | |
| Motivasi | 0,955 | 0,966 | 0,936 | 0,978 | 0,961 | 0,964 | 0,922 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data

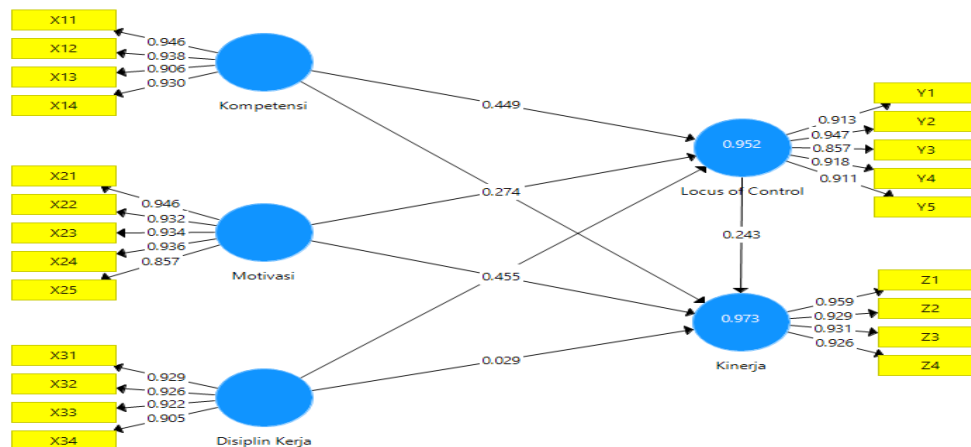
Dari Tabel 4 terlihat hasil penilaian reliabilitas instrumen dari variabel kompetensi pegawai, motivasi, disiplin kerja, *locus of control* dan kinerja pegawai memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (CA) dan nilai *Composite Reliability* (CR) lebih besar dari 0,5. Ini menjelaskan semua indikator yang valid pada masing-masing variabel yang diteliti sudah memiliki tingkat kehandalan yang baik. Tahapan analisis selanjutnya dilakukan dengan pengujian model fit. Pengujian model fit, salah satunya dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria SRMR (*Standardized Root Mean Square*). Kriteria pengujian model fit dengan menggunakan SRMR adalah jika nilai SRMR < 0,1, maka model dinyatakan fit dan sebaliknya. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil seperti pada Tabel 5

Tabel 5: Hasil Pengujian Model Fit

| | Saturated Model | Estimated Model |
|------------|-----------------|-----------------|
| SRMR | 0,088 | 0,088 |
| d_ ULS | 1,189 | 1,189 |
| d_ G | 0,434 | 0,434 |
| Chi-Square | 243,165 | 243,165 |
| NFI | 0,693 | 0,693 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 5 dapat dilihat hasil pengujian model fit dimana nilai *Standardized Root Mean Square* (SRMR) diperoleh sebesar 0,088. Nilai ini lebih rendah dari 0,1, berarti nilai SRMR lebih rendah dari 0,1 atau $0,088 < 0,1$. Hasil ini menjelaskan bahwa model alat analisa data yang digunakan dalam penelitian ini sudah sesuai atau sudah fit, sehingga model tersebut dapat digunakan sebagai alat pengujian hipotesis, sehingga model dikatakan layak digunakan sebagai alat analisis dan alat pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh nilai R-square dari model penelitian ini, seperti Gambar 2 dan Tabel 5



Gambar 2: Koefisien Determinasi (R-Square)

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dan hasil pengolahan data untuk nilai R-square dapat dilihat pada Tabel 6 dibawah ini;

Tabel 6: Hasil Koefisien Determinasi (R-Square)

| | R Square | R Square Adjusted |
|------------------|----------|-------------------|
| Kinerja | 0.973 | 0.971 |
| Locus of Control | 0.952 | 0.950 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari Gambar 2 dan Tabel 6 diperoleh nilai R-square dari jalur ke variabel dependen kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Rokan Hilir diperoleh sebesar sebesar 0,971, artinya kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja dan locus of control mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 97,1% selebihnya 2,9% lagi ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Kemudian nilai R-square untuk jalur variabel dependen kinerja diperoleh hasil sebesar 0,950, artinya variabel kompetensi dan motivasi dan disiplin kerja melalu locus of control mampu menjelaskan perubahan kinerja sebesar 95.0% dan sisanya sebesar 5% lagi ditentukan oleh variabel lain di luar model. Dengan demikian, berdasarkan hasil pengolahan data dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang dianalisa pada penelitian ini, dan susunan modelnya sudah baik, artinya pemilihan variabel dependen, independen sudah baik, tetapi variabel moderasi yaitu locus of control masih berperan lemah dalam memediasi.

Pada tahap ini selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Pengujian hipotesis baik pengaruh langsung maupun pengujian untuk pengaruh tidak langsung dilakukan dengan cara melihat nilai p-value dan nilai koefisien regresi untuk setiap jalur hipotesis. Hasil pengujian hipotesis dalam model jalur disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7: Hasil Pengujian Hipotesis

| Construct | Direct Effect | Indirect Effect | P-Value | Decision |
|--|---------------|-----------------|---------|------------------------|
| Kompetensi → <i>Locus of Control</i> | 0,449*** | | 0.000 | Terdukung |
| Motivasi → <i>Locus of Control</i> | 0,362*** | | 0.001 | Terdukung |
| Disiplin → <i>Locus of Control</i> | 0,182** | | 0.013 | Terdukung |
| Kompetensi → Kinerja | 0,274*** | | 0.003 | Terdukung |
| Motivasi → Kinerja | 0,455*** | | 0.000 | Terdukung |
| Disiplin → Kinerja | 0,029 | | 0.594 | Tidak-Terdukung |
| <i>Locus of Control</i> → Kinerja | 0,243*** | | 0.005 | Terdukung |
| Kompetensi → <i>Locus of Control</i> → Kinerja | | 0,109** | 0.038 | Terdukung |
| Motivasi → <i>Locus of Control</i> → Kinerja | | 0,088** | 0.011 | Terdukung |
| Disiplin → <i>Locus of Control</i> → Kinerja | | 0,044* | 0.094 | Tidak-Terdukung |
| R ² | 0,952 | 0,973 | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 7 dapat dilihat hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini artinya, dapat dilihat pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependennya. Hipotesis pertama menyatakan terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada pegawai. Dari hasil pengolahan data pada Tabel 7 terlihat koefisien regresi kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.274 dengan nilai signifikansi sebesar 0.003. Hasil ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai, karena nilai signifikansi t hitung lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0.003 < 0.05$. Artinya, jika terjadi peningkatan kompetensi pegawai maka kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi faktor lain yaitu motivasi kerja dan disiplin konstan dan begitu juga sebaliknya. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa kompetensi pegawai memang merupakan faktor penentu baik atau tidaknya kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rusdy A. Rifai (2010) dengan judul Analisis pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Muara Enim, mendapatkan hasil penelitian bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kehutanan Kabupaten Muara Enim

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai. Dari hasil pengolahan data pada Tabel 7 terlihat koefisien regresi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

sebesar 0.455 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Hasil ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, karena nilai signifikansi t hitung lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0.000 < 0.05$. Artinya, jika terjadi peningkatan motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi faktor lain yaitu kompetensi pegawai dan disiplin konstan dan begitu juga sebaliknya. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai memang merupakan faktor penentu baik atau tidaknya kinerja pegawai. Seorang pegawai dengan motivasi yang baik akan merasa malu jika bekerja asal-asalan, bekerja tidak sungguh-sungguh, atau bahkan hasil kerja tidak memuaskan. Dalam penelitian Umar dan Norawati (2022) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian hasil penelitian ini tidak mampu menjelaskan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai dari hasil pengolahan data pada Tabel 7 terlihat koefisien regresi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.029 dengan nilai signifikansi sebesar 0.594. Hasil ini menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, karena nilai signifikansi t hitung lebih tinggi dari nilai alpha yaitu $0.594 > 0.05$. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Taufiq (2012) mengemukakan disiplin berkontribusi terhadap pencapaian kinerja. Artinya, seorang pegawai yang bekerja dengan nilai-nilai disiplin, memiliki peluang lebih besar untuk mencapai tujuan, karena setiap kedisiplinan kerja menggambarkan konsistensi dan komitmen akan pelaksanaan tugas yang benar, serta memperhatikan aspek-aspek yang ditimbulkannya di kemudian hari. Disiplin kerja merupakan suatu sikap patuh dan taat pada setiap peraturan, mengerjakan tugas dan kewajiban tepat waktu, dan siap menerima sanksi jika melanggar peraturan

Hipotesis ke dua menyatakan terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui locus of control pegawai pada pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Rokan Hilir. Dari hasil pengolahan data pada Tabel 7 terlihat koefisien regresi kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui locus of control sebesar 0.243 dengan nilai signifikansi sebesar 0.038. Hasil ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui locus of control, karena nilai signifikansi t hitung lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0.038 < 0.05$. Artinya, jika terjadi peningkatan kompetensi maka locus of control pegawai juga akan meningkat dan dampaknya kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi faktor lain yaitu konstan dan begitu juga sebaliknya. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa locus of control dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetio (2020), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi dosen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat pemahaman komputerisasi akuntansi dan locus of control internal tidak dapat memoderasi kompetensi dosen terhadap tingkat pemahaman komputerisasi akuntansi pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur. Serta locus of control internal belum dapat memoderasi karena keyakinan pada diri mahasiswa dalam memahami pengetahuan komputerisasi akuntansi belum dapat diterapkan. Faktor lain yang diduga dapat memengaruhi yaitu variabel perilaku belajar, kecerdasan intelektual mahasiswa dan minat belajar.

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui locus of control pegawai pada pegawai karena koefisien regresi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui locus of control sebesar 0.088 dengan nilai signifikansi sebesar 0.011. Hasil ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui locus of control, karena nilai signifikansi t hitung lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0.011 < 0.05$. Artinya, jika terjadi peningkatan motivasi kerja maka locus of control pegawai juga akan meningkat dan dampaknya kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi faktor lain yaitu konstan dan begitu juga sebaliknya. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa locus of control dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Begitu juga dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui locus of control pegawai pada pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Rokan Hilir. Dari hasil pengolahan data pada Tabel 6 terlihat koefisien regresi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui locus of control sebesar 0.044 dengan nilai signifikansi sebesar 0.094. Hasil ini menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui locus of control, karena nilai signifikansi t hitung lebih besar dari nilai alpha yaitu $0.094 > 0.05$. Dengan demikian hipotesis ke sepuluh di tolak. Artinya, locus of control tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Parmin (2015) melakukan penelitian dengan judul: Disiplin Kerja, Internal Locus of Control, Motivasi dan Kinerja. Hasil penelitian ini menyimpulkan Disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dan internal locus of control secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai

Hipotesis ke empat menyatakan terdapat pengaruh locus of control terhadap kinerja pegawai pada pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Rokan Hilir. Dari hasil pengolahan data pada Tabel 7 terlihat koefisien regresi

motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.243 dengan nilai signifikansi sebesar 0.005. Hasil ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel locus of control terhadap kinerja pegawai, karena nilai signifikansi t hitung lebih rendah dari nilai alpha yaitu $0.005 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis ke tujuh dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%. Artinya, jika terjadi peningkatan locus of control pegawai maka kinerja pegawai juga akan meningkat dengan asumsi faktor lain yaitu kompetensi pegawai, motivasi dan disiplin konstan dan begitu juga sebaliknya. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa locus of control pegawai memang merupakan faktor penentu baik atau tidaknya kinerja pegawai.

Hubungan antara kepribadian dengan kinerja seseorang dipengaruhi oleh keadaan dan kecenderungan individu untuk berperilaku berbeda dan menyimpang dari karakteristik sifat ketika berada diluar lingkungan kerja (Barrick dan Mount, dalam Kreitner dan Kinicki, 2008). Salah satu yang percaya bahwa peristiwa-peristiwa dalam hidupnya adalah hasil dari keadaan di luar/kontrolnya (yaitu peristiwa ini adalah hasil dari nasib, kesempatan, keberuntungan, atau takdir) akan diklasifikasikan sebagai eksternal. Sebaliknya, seseorang yang memiliki locus of control internal percaya bahwa peristiwa-peristiwa dalam hidupnya merupakan hasil dari dirinya atau perilakunya sendiri. Individu dengan locus of control internal cenderung menganggap bahwa ketrampilan (skill), kemampuan (ability), dan usaha (effort) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka. Sedangkan individu yang memiliki locus of control eksternal cenderung menganggap bahwa hidup mereka terutama ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir, keberuntungan, dan orang lain yang berkuasa. Sedangkan mereka yang memiliki kecenderungan orientasi kontrol eksternal adalah mereka yang secara umum menganggap bahwa reinforcement positif atau negatif yang di terima berada di luar wilayah kontrolnya

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dekriptif statistik variabel penelitian yang menilai tanggapan responden terhadap masing-masing variabel, maka diketahui bahwa kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Rokan Hilir sudah baik namun masih belum optimal, jika diperhatikan dari ketepatan pegawai dalam penyelesaian tugas, jumlah ketidakhadiran pegawai dalam bekerja, kesesuaian jam kerja dan kemampuan kerjasama antar pegawai. Kompetensi pegawai sudah dalam kategori baik namun masih belum optimal. Motivasi kerja pegawai sudah baik. Disiplin kerja pegawai sudah baik, namun masih perlu di tingkatkan. Pegawai sudah memiliki sifat locus of control personal, yang dinilai dari sikap pegawai yang suka bekerja keras, pegawai memiliki inisiatif yang tinggi, pegawai yang selalu berusaha menemukan solusi, pegawai berfikir seefektif mungkin dan pegawai yang memiliki persepsi untuk berhasil

Kompetensi, dan motivasi kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Rokan Hilir, kecuali disiplin kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin meningkat kompetensi dan motivasi maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi faktor lain konstan. Kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui locus of control. Artinya semakin meningkat kompetensi, motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka locus of control juga akan meningkat dan kinerja juga akan meningkat, dengan demikian locus of control dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, namun disiplin kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui locus of control. Locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Rokan Hilir, artinya jika pegawai semakin memiliki Locus of control maka kinerja pegawai juga akan meningkat dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain konstan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bellizzi, Joseph A, Ronald W Hasty. 2010. The Effects of Hiring Decisions on The Level of Discipline Used in Response to Poor Performance. *Management Decision*. Vol. 38, No. 3, p: 154
- Ghozali, Imam, 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hair, et al, (2014). *Multivariate Data Analysis*. Edinburgh Gate, England : Pearson Education Inc.
- Hasibuan. Malayu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat, Z. & Taufiq, M., (2012) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, *Jurnal WIGA* 2(1)
- Jatiningrum, C., & Marantika, A. (2021) *Good Corporate Governance dan Pengungkapan Enterprise Risk Manajemen di Indonesia*. Penerbit Adab.
- Kartini Kartono (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Kreitner R, Kinicki (2005) *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta

- Liestyodono & Purwaningdyah. (2018). Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN*
- Manulang (2012) *Manajemen Personalialia*, Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta, Penerbit Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Soraya, A, E. 2010. Analisis Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang). Skripsi
- Sudarmanto (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Suryadewi, M. D., Desak Ketut Sintaasih dan Giantari, I. G. K. (2020) Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *E-Jurnal Manajemen*, Vol.9, No.9: 3383-3402 ISSN : 2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i09.p04>
- Sutrisno. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Tio Prasetyo (2020) Internal Locus Of Control Sebagai Moderasi Pada Pengaruh Kompetensi Dosen Terhadap Tingkat Pemahaman Komputerisasi Akuntansi Mahasiswa, *Jurnal Ekonomika dan Manajemen* 9(2) Oktober 2020 hlm. 93-107
- Umar, A & Norawati, S. (2022), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 1, Januari 2022 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259 DOI : <https://doi.org/10.36778/jesy.v5i1.656>
- Wirawan (2009) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.
- Zwell, Michael. (2010). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc