

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP PRESTASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR BUPATI PASAMAN BARAT

Riani Pratiwi<sup>1</sup>, Ramdani Bayu Putra<sup>2</sup>, Vicky Brahma Kumbara<sup>3</sup>, Hasmaymelis Fitri<sup>4</sup>

<sup>1, 2, 3, 4</sup>Universitas Putra Indonesia “YPTK”, Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat, Indonesia

Email: [pratiwiriani@gmail.com](mailto:pratiwiriani@gmail.com)

### Article History

Received: 22-08-2023

Revision: 21-11-2023

Accepted: 01-03-2024

Published: 07-03-2024

**Abstract.** This study aims to determine the effect of work discipline and locus of control on work performance and job satisfaction as intervening variables at the West Pasaman Regent's office. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. By circulating the questionnaire as many as 59 respondents. The results obtained were that there was a positive and significant impact between work discipline on job satisfaction in employees of the West Pasaman Regent's Office. There is a positive and significant impact between locus of control on job satisfaction in West Pasaman Regent Office employees. There is a positive and significant impact between work discipline on work performance for employees of the West Pasaman Regent's Office. There is a positive and insignificant impact between locus of control on work performance in West Pasaman Regent Office employees. There is a positive and significant impact between job satisfaction on work performance for employees of the West Pasaman Regent's Office. There is a positive and insignificant impact of work discipline on work performance through job satisfaction in employees of the West Pasaman Regent's Office. Job satisfaction has not been able to mediate the effect of work discipline on work performance. There is a positive and significant impact of locus of control on work performance through job satisfaction. Job satisfaction can mediate the influence of locus of control on work performance.

**Keywords:** Discipline, Locus of Control, Job Satisfaction, Achievement

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan *locus of control* terhadap prestasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor Bupati Pasaman Barat. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 59 responden. Hasil diperoleh bahwa terdapat Adanya dampak positif dan signifikan antara disiplin kerja atas kepuasan kerja pada pegawai Kantor Bupati Pasaman Barat. Adanya dampak positif dan signifikan antara *locus of control* atas kepuasan kerja pada pegawai Kantor Bupati Pasaman Barat. Adanya dampak positif dan signifikan antara disiplin kerja atas prestasi kerja pada pegawai Kantor Bupati Pasaman Barat. Adanya dampak positif dan tidak signifikan antara *locus of control* atas prestasi kerja pada pegawai Kantor Bupati Pasaman Barat. Adanya dampak positif dan signifikan antara kepuasan kerja atas prestasi kerja pada pegawai Kantor Bupati Pasaman Barat. Adanya dampak positif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Kantor Bupati Pasaman Barat. Kepuasan kerja belum mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Adanya dampak positif dan signifikan *locus of control* terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pada pegawai. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja.

**Kata Kunci:** Disiplin, *Locus Of Control*, Kepuasan Kerja, Prestasi

**How to Cite:** Pratiwi, R., Putra, R. B., Kumbara, V. B., & Fitri, H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan *Locus of Control* Terhadap Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Bupati Pasaman Barat. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (1), 10-22. <http://doi.org/10.54373/ifjeb.v4i1.182>

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam suatu instansi karena Sumber Daya Manusia menentukan keberhasilan suatu instansi. Sumber Daya Manusia di instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan instansi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama instansi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Pandangan terhadap Sumber Daya Manusia dapat dilihat secara individu maupun secara kelompok, hal tersebut dikarenakan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda-beda. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional mengharapkan kinerja pegawai nya semakin meningkat. Begitu juga dengan organisasi sebagai salah satu sarana yang membutuhkan sumber daya manusia, memiliki peranan yang sangat strategis dalam peningkatan hasil kinerja pegawai sehingga hasil kinerja pegawai suatu organisasi dapat meningkat (Candana et al., 2020).

Prestasi kerja pegawai yang baik dapat tercipta jika pegawai mempunyai motivasi dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan pada pegawai tersebut. Selain faktor motivasi dan kemampuan, faktor lingkungan yang berada di sekitar pegawai juga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi. Peningkatan mutu pegawai negeri sebagai salah satu sumberdaya merupakan faktor penentu bagi suatu organisasi demi tercapainya tujuan (Handoko, 2018). Dengan mengelola sumber daya yang dimiliki pegawai negeri dengan baik akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi. Sebaliknya bila penanganannya tidak dilakukan dengan baik akan menyebabkan ketidakefisienan kegiatan yang pada akhirnya dapat menimbulkan dampak negatif di dalam organisasi. Untuk itu, peningkatan prestasi kerja pegawai dilakukan dengan peningkatan kemampuan atau potensi pegawai.

Prestasi kerja pegawai merupakan suatu yang amat penting untuk dilakukan dalam dunia organisasi. Apabila prestasi kerja pegawai kurang mendapat perhatian, maka akan berdampak terjadinya penurunan prestasi kerja pegawai yang nantinya akan berakibat terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh organisasi, seperti hasil kerja yang tidak maksimal yang akan berakibat sulit tercapainya tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Kondisi tersebut terjadi karena masih adanya pegawai yang belum bisa mengoperasikan komputer, adanya pegawai yang masih bersifat pasif terhadap pekerjaan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam mengerjakan tugas, sehingga hasil prestasi kerja pegawai masih belum optimal (Milyati et al., 2018). Berikut ini program kerja tahun 2019-2021 masih belum tercapai secara maksimal dapat dilihat pada tabel 1.1 data capaian program kerja pada kantor Bupati Pasaman Barat sebagai berikut:

**Tabel 1.** Capaian program kerja kantor Bupati Pasaman Barat Tahun 2019 – 2021

Program Kerja	Realisasi Pencapaian Program Kerja Tahun 2019-2021					
	2019		2020		2021	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Pencapaian standar pelayanan minimal terhadap masyarakat	85%	91%	85%	87%	87%	98%
Persentase ketersediaan sarana/ prasarana	75%	79%	75%	84%	77%	83%
Persentase Kualitas Pelayanan Adiministrasi Kependudukan	78%	72%	78%	71%	78%	79%
Program peningkatan disiplin aparatur	80%	74%	83%	82%	85%	84%
Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan capaian kinerja dan keuangan	85%	91%	85%	86%	88%	92%

Data : Kantor Bupati Pasaman Barat Tahun 2022

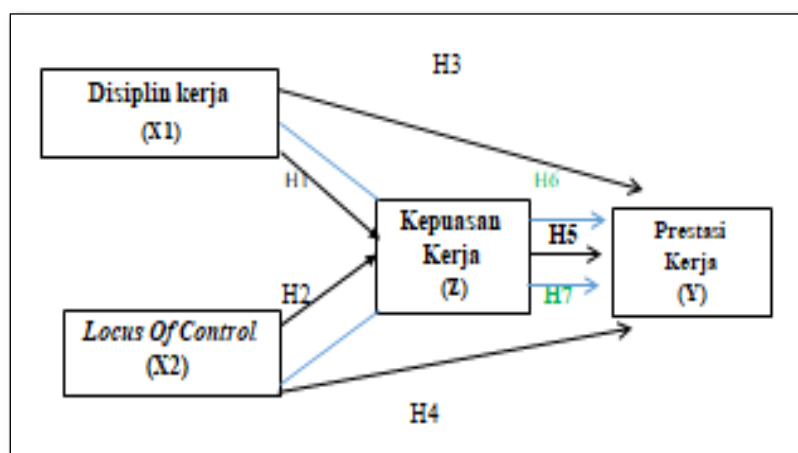
Berdasarkan tabel 1 di atas dapat di lihat bahwa terdapat 5 program kinerja utama pada Kantor Bupati Pasaman Barat dengan data 3 tahun terakhir. Dari data 3 tahun terakhir tersebut terjadi fluktuasi realisasi pencapaian program kerja. Data tersebut menggambarkan target kerja yang di capai pegawai Kantor Bupati Pasaman Barat masih belum sepenuhnya mendapatkan hasil yang diharapkan, karena masih ada realisasi pencapaian program kerja dibawah target. Dari keterangan data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat prestasi kerja belum optimal, disenyalir disebabkan oleh disiplin kerja, *locus of control*, kepuasan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi prestasi kerja adalah disiplin kerja. Menurut Candana (et al., 2020) disiplin adalah suatu sikap ketaatan menjalankan standar-standar organisasional yang belaku dan siap menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Disiplin kerja juga merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Kedisiplinan pegawai sangat berpengaruh terhadap maju atau tidaknya suatu organisasi karena pegawai merupakan aset penting dari sebuah organisasi, dan kedisiplinan dari pegawai tersebut dapat menentukan arah instansi. Baik ke arah yang buruk maupun ke arah yang baik. Maka dari itu, disiplin pegawai perlu diperhatikan agar organisasi maupun instansi dapat maju ke arah yang lebih baik lagi untuk kedepannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra & Hendri, 2020); (Herawati & Kurniawan, 2022)

diperoleh hasil penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Faktor kedua yang mempengaruhi prestasi kerja adalah *locus of control*. Menurut Handoko (2018) *locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap sesuatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya. Seseorang yang menyakini bahwa semua peristiwa yang terjadi adalah dibawah kontrol dirinya sendiri tergolong dalam *internal locus of control*. Sedangkan, seseorang yang mempercayai bahwa faktor luar atau lingkungan yang mempunyai pengaruh kontrol terhadap apa yang terjadi dalam kehidupannya tergolong dalam *external locus of control*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ruscahyono (2018), Wardhana (2021) diperoleh hasil penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan *locus of control* terhadap prestasi kerja pegawai.

Faktor ketiga yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kepuasan kerja. Menurut Bukhari (2019) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Putra (2016) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dampak ketidakpuasan pegawai dapat dilihat gejala seperti sering tidak hadir, malas bekerja, banyaknya keluhan, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas hasil pekerjaan, yang semuanya itu akan bermuara pada rendahnya kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Milyati et al., (2018), Saputra & Hendri (2020) diperoleh hasil penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.



**Gambar 1.** Kerangka berpikir penelitian

## Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir yang telah dibuat oleh penulis maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Pasaman Barat
- H2: Diduga *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Pasaman Barat
- H3: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Kantor Bupati Pasaman Barat
- H4: Diduga *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Kantor Bupati Pasaman Barat
- H5: Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Kantor Bupati Pasaman Barat
- H6: Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Pasaman Barat.
- H7: Diduga *locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Pasaman Barat.

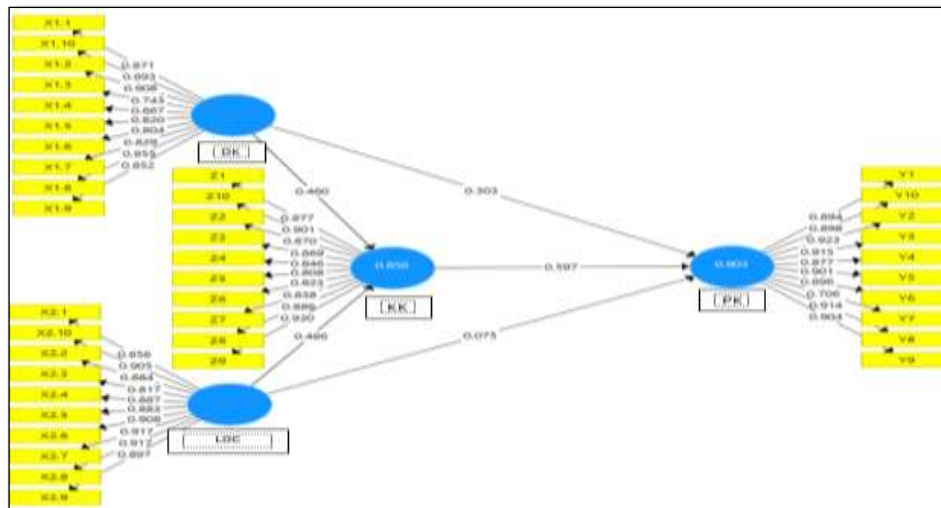
## METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian sosiatif. Jenis penelitian ini adalah Populasi adalah seluruh pegawai kantor Bupati Pasaman Barat berjumlah 59 orang pegawai. Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* yaitu semua populasi dijadikan sampel yaitu berjumlah 59 orang pegawai Kantor Bupati Pasaman Barat. Pengujian dan pengolahan data penelitian ini merupakan alat bantu *SmartPLS 3.29* dengan cara pengujian yaitu outer model dan inner model.

## HASIL

### **Pengujian *Inner Model (Structural Model)***

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*.



**Gambar 2.** Structural Model

Berikut hasil pengaruh langsung dengan Smart-PLS:

**Tabel 2.** Result for path coefficient

Path	Original Sample
Disiplin Kerja – Prestasi Kerja	0,303
Disiplin Kerja – Kepuasan Kerja	0,460
Kepuasan Kerja – Prestasi Kerja	0,597
Locus of Control – Prestasi Kerja	0,075
Locus of Control – Kepuasan Kerja	0,486

Berdasarkan tabel diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk disiplin kerja dan *locus of control* terhadap kepuasan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian. Model persamaan I pada penelitian adalah sebagai berikut:
  - $Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$ .
  - $Z = 0.460 + 0.486 + e_1$ .

Persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0.460 yang artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka kepuasan kerja mengalami peningkatan senilai 0.460. kemudian nilai koefisien *locus of control* sebesar 0.486 yang artinya apabila *locus of control* ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka kepuasan kerja mengalami kenaikan sebesar 0.486.

- Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk disiplin kerja, *locus of control* dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi. Model persamaan II pada penelitian adalah sebagai berikut:

- $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e_2$ .
- $Y = 0.303 + 0.075 + 0.597 + e_2$ .

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0.303 yang artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan, maka prestasi kerja mengalami peningkatan senilai 0.303. kemudian nilai koefisien *locus of control* sebesar 0.075 yang artinya apabila *locus of control* ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan, maka prestasi kerja mengalami peningkatan senilai 0.075. Selanjutnya nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0.597 yang artinya apabila kepuasan kerja ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan, maka prestasi kerja mengalami peningkatan senilai 0.597.

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model maka dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* pada Tabel 3 berikut

**Tabel 3.** Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R-square adjusted
Prestasi kerja	0.903	0,898
Kepuasan kerja	0.858	0,853

Sumber: Hasil Uji R Square

Pada Tabel 3 terlihat nilai nilai *R-Square adjusted* untuk konstruk prestasi kerja sebesar 0,898 atau sebesar 89,8% yang menggambarkan besarnya pengaruh sumbangan yang diterimanya oleh konstruk prestasi kerja dari konstruk disiplin kerja, *locus of control*, dan kepuasan kerja atau merupakan pengaruh secara simultan konstruk disiplin kerja, *locus of control* dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Sementara kepuasan kerja sebesar 0,853 atau sebesar 85,3% menunjukkan besarnya pengaruh sumbangan yang diberikan oleh disiplin kerja dan *locus of control* dalam menjelaskan atau mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

## Pengujian Hipotesis

### Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

*Direct effects* untuk menilai pengaruh langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu. Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1,96 dan nilai p-value 0,05. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis.  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak jika t-statistik  $> 1,96$  dan p-value  $< 0,05$  dan  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak jika t-statistik  $< 1,96$  dan p-value  $> 0,05$ . Berikut nilai *Path Coefficient* hasil uji menggunakan smart PLS 3.

**Table 4. Result For Path Coefficient**

	T Statistic	P Values	Keterangan
Disiplin kerja -> Prestasi kerja	2.224	0.027	Hipotesis Diterima
Disiplin kerja -> kepuasan kerja	2.392	0.017	Hipotesis Diterima
kepuasan kerja -> Prestasi kerja	4.445	0,000	Hipotesis Diterima
<i>Locus of control</i> -> Prestasi kerja	0.392	0.696	Hipotesis Ditolak
<i>Locus of control</i> -> kepuasan kerja	2.642	0.009	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil Uji *Path Coefficient*

### Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

*Indirect Effect* untuk menilai pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu melalui konstruk intervening yang diolah menggunakan SmartPLS 4.0. Dalam pengujian hipotesis untuk pengaruh tidak langsung dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1,96 dan nilai p-value 0,05. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis.  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak jika t-statistik  $> 1,96$  dan p-value  $< 0,05$  dan  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak jika t-statistik  $< 1,96$  dan p-value  $> 0,05$ . Berikut nilai *Indirect Effect* hasil uji menggunakan SmartPLS 4.0:

**Tabel 5. Spesific Indirect Effect**

Uraian	T Statistic	P Values	Keterangan
Disiplin kerja -> Kepuasan kerja -> Prestasi kerja	1.852	0.065	Hipotesis Ditolak
<i>Locus of control</i> -> Kepuasan kerja -> Prestasi kerja	2.356	0.019	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil Uji *Spesific Indirect Effect*

## **DISKUSI**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Bupati Pasaman Barat. Terlihat bahwa t-statistik 2.392 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ( $2.392 > 1,96$ ) dengan nilai p-value ( $0.017 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Disiplin kerja adalah sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan. & Musadieg, 2020) dan (Faisal, 2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingginya disiplin kerja akan meningkatkan perilaku pegawai serta berdampak pada prestasi kerja.

### **Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan *locus of control* terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Bupati Pasaman Barat. Terlihat bahwa t-statistik 2.642 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ( $2.642 > 1,96$ ) dan nilai p-value ( $0.009 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. *Locus of control* adalah keyakinan pada diri seseorang mengenai kehidupan personalnya, dimana keyakinan tersebut dipengaruhi dengan adanya faktor internal (berasal dari dalam diri) dan faktor eksternal (dari lingkungan sekitar). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yuvita & Putri, 2019) dan (Wardhana, 2021) yang memperoleh bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan meningkatnya *locus of control* maka kepuasan kerja pegawai meningkat. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan bahwasanya dengan membangun komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan maka akan meningkatkan kepercayaan pegawai serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Kantor Bupati Pasaman Barat. Terlihat bahwa t-statistik 2.224 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ( $2.224 > 1,96$ ) dan p-value ( $0.027 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada

sanksi atas pelanggarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra & Hendri, 2020) dan (Yuvita & Putri, 2019) yang memperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan meningkatnya disiplin kerja maka prestasi kerja pegawai meningkat. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan bahwasanya dengan meningkatkan disiplin kerja maka prestasi pegawai akan meningkat.

### **Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Prestasi Kerja**

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan *locus of control* terhadap prestasi kerja pada pegawai Kantor Bupati Pasaman Barat. Terlihat bahwa t-statistik 0.392 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih kecil dari t-tabel ( $0.392 < 1,96$ ) dan tingkat signifikan lebih besar dari p-value ( $0,696 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima dan  $H_4$  ditolak. Hal ini menjelaskan bahwa *locus of control* yang terlalu menghambat kepada pegawai tidak sesuai disektor pemerintahan. *locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap sesuatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya. Seseorang yang yakin bahwa semua peristiwa yang terjadi adalah dibawah kontrol dirinya sendiri tergolong dalam *internal locus of control*. Sedangkan, seseorang yang mempercayai bahwa faktor luar atau lingkungan yang mempunyai pengaruh kontrol terhadap apa yang terjadi dalam kehidupannya tergolong dalam *external locus of control*. Hal demikian menjadikan persepsi pegawai akan merendahkan prestasi kerja serta pegawai akan bermalas-malasan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Herawati & Kurniawan, 2022) dan (Hasibuan. & Musadieg, 2020) yang memperoleh bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai Kantor Bupati Pasaman Barat. Terlihat bahwa t-statistik 4.445 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ( $4.445 > 1,96$ ) dan p-value ( $0.000 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Milyati et al., 2018) dan (Saputra & Hendri,

2020) yang memperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Meningkatnya kepuasan kerja pegawai menjadi dasar dalam peningkatan prestasi kerjanya.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja**

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Kantor Bupati Pasaman Barat. Terlihat bahwa t-statistik 1.852 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih kecil dari t-tabel ( $1.852 < 1,96$ ) dan p-value ( $0,065 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima dan  $H_6$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja belum mampu memediasi antara variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Disiplin kerja adalah sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma–norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ruscahyono, 2018) dan (Hasibuan. & Musadieq, 2020).

### **Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan *locus of control* terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Kantor Bupati Pasaman Barat. Terlihat bahwa t-statistik 2.356 dan t-tabel 1,96 dimana t-statistik lebih besar dari t-tabel ( $2.356 > 1,96$ ) dan p-value ( $0.019 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_7$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja mampu memediasi antara variabel *locus of control* terhadap prestasi kerja. *Locus of control* adalah keyakinan pada diri seseorang mengenai kehidupan personalnya, dimana keyakinan tersebut dipengaruhi dengan adanya faktor internal (berasal dari dalam diri) dan faktor eksternal (dari lingkungan sekitar) Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra & Hendri, 2020) dan (Yuvita & Putri, 2019).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa adanya dampak positif dan signifikan antara disiplin kerja atas kepuasan kerja pada pegawai Kantor Bupati Pasaman Barat. Adanya dampak positif dan signifikan antara *locus of control* atas kepuasan kerja pada pegawai Kantor Bupati Pasaman Barat. Adanya dampak positif dan signifikan antara disiplin kerja atas prestasi kerja pada pegawai Kantor Bupati Pasaman Barat. Adanya dampak positif dan tidak signifikan antara *locus of control* atas prestasi kerja pada pegawai Kantor Bupati Pasaman Barat. Adanya dampak positif dan signifikan antara kepuasan kerja atas prestasi kerja pada

pegawai Kantor Bupati Pasaman Barat. Adanya dampak positif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Kantor Bupati Pasaman Barat. Kepuasan kerja belum mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Adanya dampak positif dan signifikan *locus of control* terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pada pegawai Kantor Bupati Pasaman Barat. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja. Barat.

## REFERENSI

- Bukhari, S. E. P. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bukhari 1)\*, *Sjahlil Effendi Pasaribu 2) 1,2. 2(1)*, 89–103.
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Batang Hari Barisan. *2(1)*, 47–62. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Faisal, M. K. B. dan A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.AJ Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress, 10(1)*, 10–22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>
- Handoko, T. H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hasibuan., & Musadieg, M. (2020). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan PT Pumpindo Ekamas Pratama). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 45(1)*, 37–46.
- Herawati & Kurniawan. (2022). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Fasilitas, Dan Locus of control Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan, 5, 1*. <https://doi.org/10.26858/jekpend>.
- Milyati, R., Dosen, Y., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Organik Agro System Di Bandar Lampung. *Manajemen Dan Bisnis, 1*, 199–210.
- Putra, R. B. (2016). Efekmediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal Dan Organizational Citizenship Behaviors Sebagai Variabel Anteseden. *5, 95–110*.
- Ruscahyono, H. (2018). Pengaruh Locus of Control dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 4 Klaten dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening. *Jurnal Aktual, 1(2)*, 55–68.
- Saputra, W. E., & Hendri, E. (2020). Kajian Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, 16(4)*, 280. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v16i4.3724>
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. In *CV Mandar Maju*.
- Simamora, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Yogyakarta: STIEY*.
- Wardhana, P. P. (2021). Peran Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Ilham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo. *The Sage Dictionary of Health and Society, 9(2019)*, 82–90. <https://doi.org/10.4135/9781446215159.n503>

- Yusnaena, S. H. (2018). Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*, IV(3), 121–130.
- Yuvita, D., & Putri, S. (2019). Analisis Locus Of Control , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap prestasi Pegawai ( Studi Pada Klinik Rawat Inap Dr . M . Suherman ). 1–16.