

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN KEUANGAN DAERAH KOTA SOLOK

Tata Santoso¹, Yulasm², Jhon Veri³

^{1, 2, 3}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
Email: tatasantosomaluba@gmail.com

Article History

Received: 09-08-2024

Revision: 04-09-2024

Accepted: 14-09-2024

Published: 19-09-2024

Abstract. This study aims to determine the influence of locus of control and training on job satisfaction with work motivation as an intervening variable in the Solok City Regional Finance Agency. The data analysis techniques used were multiple linear regression analysis and path analysis, by circulating 104 questionnaires and 100 returning questionnaires. The results of the study showed a positive and significant influence of locus of control on work motivation at the Solok City Regional Finance Agency. There is a positive and significant influence of training on work motivation at the Solok City Regional Finance Agency. There is a positive and significant influence of locus of control on job satisfaction at the Solok City Regional Finance Agency. There is a positive and insignificant influence of training on job satisfaction at the Solok City Regional Finance Agency. There is a positive and significant influence of work motivation on job satisfaction at the Solok City Regional Finance Agency. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok.

Keywords: Locus of Control, Training, Work Motivation and Job Satisfaction

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dan pelatihan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur, dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 104 dan kuesioner yang kembali 100. Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan *locus of control* terhadap motivasi kerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap motivasi kerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *locus of control* terhadap kepuasan kerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pelatihan terhadap kepuasan kerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok.

Kata Kunci: *Locus of Control*, Pelatihan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

How to Cite: Santoso, T., Yulasm², & Veri, J. (2024). Pengaruh *Locus Of Control* dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (5), 1869-1879. <http://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i5.1850>

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya perubahan zaman menyebabkan terjadinya perubahan pada sikap, perilaku, pola pikir, dan cara pandang manusia atas hal atau peristiwa yang ada di sekitarnya. Hal tersebut dapat berdampak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap positif individu terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Saat bekerja, tidak menutup kemungkinan karyawan mendapatkan permasalahan dan kesulitan dalam bertugas. Ketika karyawan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja, hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan sehingga menyebabkan produktivitas perusahaan (Amalini et al., 2021)

Menurut Surya & Kusnanto (2024) kepuasan lebih mempengaruhi kinerja daripada kinerja mempengaruhi kepuasan. Kriteria kinerja yang baik menuntut pegawai untuk berperilaku sesuai harapan instansi, namun instansi juga harus memperhatikan aspek-aspek yang dapat membuat pegawai bertahan dan nyaman akan kondisi serta lingkungan kerjanya. Instansi yang menyadari pentingnya memelihara kinerja pegawai akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawainya. Burhanudin & Maharani (2022) mengemukakan bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial, lingkungan kerja, serta budaya organisasi. Sedangkan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, dan *locus of control*.

Menurut Simamora (2019) kepuasan kerja adalah respon efektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang. Definisi ini menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal. Melainkan orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Loindong et al., (2023) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan *locus of control* dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Bawanda et al., (2021) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan *locus of control* dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dalam rangka memperkuat pelaksanaan otonomi daerah telah dibentuk satuan organisasi perangkat daerah berdasarkan Peraturan Daerah Kota Solok Nomor 5 Tahun 2006 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah dan Sekretariat DPRD. Salah satunya sebagai unsur pelaksana pengelolaan pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah adalah Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) yang merupakan penggabungan dari Dinas Pendapatan Daerah yang membidangi pengelolaan pendapatan, Bagian Keuangan yang membidangi pengelolaan keuangan daerah dan Bagian Perlengkapan yang membidangi pengelolaan aset/barang daerah. Dalam perkembangan kebutuhan, karakteristik, kemampuan dan potensi daerah guna mendukung terselenggaranya pemerintahan dan pembangunan di daerah maka dilaksanakan penataan kelembagaan dengan ditetapkan Peraturan Daerah Kota Solok Nomor 16 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Tata Kerja Dinas Daerah selanjutnya diubah dengan Peraturan daerah nomor 4 Tahun 2011, nomenklatur Badan Pengelola Keuangan Daerah diubah atau diganti menjadi Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA). Selanjutnya berdasarkan Peraturan Daerah Kota Solok Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah, nomenklatur Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset diganti lagi menjadi Badan Keuangan Daerah (BKD). Dalam melaksanakan tugas dan fungsi BKD Kota Solok saat ini diatur dengan Peraturan Walikota Solok Nomor 42 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Keuangan Daerah. Untuk melaksanakan tugas dan fungsi tersebut, pada tahun 2023 BKD didukung oleh 104 orang aparatur yang terdiri dari 58 orang PNS, 2 (dua) orang Pegawai Tidak Tetap/PTT, 14 orang pegawai kontrak dan 30 orang pegawai sukarela.

Badan Keuangan Daerah Kota Solok sebagai perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Solok, sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kota Solok Tahun 2021-2026, mendukung tercapainya Visi dan Misi Walikota Solok Tahun 2021-2026. Visi Kota Solok adalah Terwujudnya Kota Solok yang diberkahi, melalui pengembangan sektor perdagangan dan jasa yang modern. Untuk mewujudkan tercapainya Visi tersebut, Badan Keuangan Daerah termasuk salah satu perangkat daerah yang mengemban Sasaran Misi ke-5 Peningkatan kapasitas pemerintahan dan manajemen birokrasi yang bersih efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan pada Misi ke5 RPJMD yaitu Meningkatnya kualitas tatakelola pemerintahan yang baik. Pelaksanaan kinerja Tahun 2023 dapat direalisasikan melalui 3 (tiga) sasaran strategis.

Tabel 1. Perbandingan capaian sasaran strategis Tahun 2022 dan Tahun 2023

No	Sasaran Strategis	% Capaian		% Naik/ (turun)
		2022	2023	
1	Pengelolaan Keuangan Daerah sesuai aturan yang berlaku	92,58%	97,98%	5.40
2	Peningkatan pengelolaan pendapatan daerah	91,90%	75,80%	(16,10)
3	Pengelolaan Barang Milik Daerah (BMD) sesuai aturan yang berlaku	100%	100%	-

Sumber: Lakip Badan Keuangan Daerah Kota Solok, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa terdapat 3 macam sasaran strategis Badan Keuangan Daerah Kota Solok tahun 2022 dan 2023, dari data tersebut dapat dilihat bahwa masih ada sasaran strategis yang telah ditentukan tahun 2022 tingkat capaian mengalami penurunan pada tahun 2023 yaitu peningkatan pengelolaan pendapatan daerah tahun 2022 tingkat capaian 91,90% mengalami penurunan pada tahun 2023 yaitu tingkat capaian 75,80%. Hal ini tentunya berkaitan dengan hasil kerja pegawai yang belum maksimal dan motivasi kerja pegawai yang rendah. Dari keterangan data di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai belum optimal, disenyalir disebabkan oleh *locus of control* dan pelatihan melalui motivasi kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan 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 Fuady (2020) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan *locus of control* terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Munawaroh (2019) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan *locus of control* terhadap kepuasan kerja pegawai.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pelatihan. Menurut Widodo (2018) pelatihan adalah suatu aktivitas dilakukan dengan metode yang tersusun sistematis agar karyawan mempelajari pengetahuan teknik suatu pengerjaan dan keahlian lainnya sesuai dengan tujuan pelatihan dalam waktu singkat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Meidita, (2019) hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan pelatihan

terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Munawaroh, 2019) hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah motivasi kerja. Menurut Priansa (2019) motivasi adalah proses menggerakkan dan memperkuat motif agar dapat diwujudkan dalam tindakan nyata. Motif dan motivasi tidak dapat dipisahkan dalam suatu perilaku, sehingga motif dan pendukungnya terdapat dalam konsep sesuai kebutuhan bagi siswa untuk maju dengan cepat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sarnubi & Hasyim (2021) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dan pelatihan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok.

METODE

Penelitian ini memiliki tujuan dengan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan pengaruh *locus of control* dan pelatihan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok. Metode survei digunakan dengan alat kuesioner sebagai instrumen untuk mengumpulkan data. Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis statistik kuantitatif untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat melalui variabel intervening. Sampel penelitian ini adalah 104 responden pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis varians PLS. Berdasarkan uraian di atas, maka diperoleh hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

- H1: Diduga *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Solok
- H2: Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Solok
- H3: Diduga *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Badan Keuangan Daerah Kota Solok
- H4: Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Badan Keuangan Daerah Kota Solok
- H5: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Badan Keuangan Daerah Kota Solok

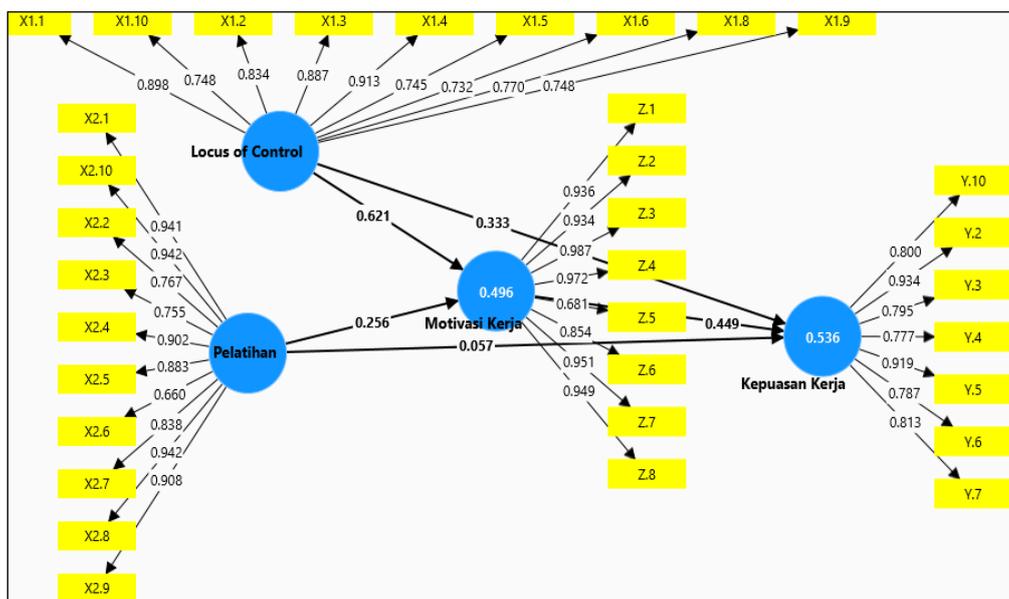
H6: Diduga *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Solok

H7: Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Solok

HASIL DAN DISKUSI

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 4*.



Gambar 1. Structural Model Inner

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 2

Tabel 2, Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	Adjusted R-square
Kepuasan kerja	0,536	0,521
Motivasi kerja	0,496	0,485

Sumber: Hasil Uji R Square, Tahun 2024

Pada tabel 2 terlihat nilai *R-Square* untuk konstruk kepuasan kerja sebesar 0,536 atau sebesar 53,6% yang menggambarkan besarnya pengaruh sumbangan yang diterimanya oleh konstruk kepuasan kerja dari konstruk *locus of control*, pelatihan, dan motivasi kerja atau merupakan pengaruh secara simultan konstruk *locus of control*, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Sementara motivasi kerja sebesar 0,496 atau sebesar 49,6% menunjukkan besarnya pengaruh sumbangan yang diberikan oleh *locus of control* dan pelatihan dalam menjelaskan atau mempengaruhi motivasi kerja. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

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 2,01 dan nilai p-value 0,05. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis. H_0 diterima H_0 ditolak jika t-statistik $> 2,01$ dan p-value $< 0,05$ dan H_0 diterima H_a ditolak jika t-statistik $< 2,01$ dan p-value $> 0,05$. Berikut nilai *Path Coefficient* hasil uji menggunakan *smartPLS 4* :

Table 3. Result For Path Coefficient

Uraian	Original Sampel	T Statistic	P Values	Keterangan
<i>Locus of control</i> -> Kepuasan kerja	0,333	3,994	0,000	Hipotesis Diterima
<i>Locus of control</i> -> motivasi kerja	0,621	10,526	0,000	Hipotesis Diterima
Motivasi kerja -> Kepuasan kerja	0,449	4,440	0,000	Hipotesis Diterima
Pelatihan -> Kepuasan kerja	0,057	0,699	0,485	Hipotesis Ditolak
Pelatihan -> motivasi kerja	0,256	3,379	0,001	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil Uji *Path Coefficient*, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS 4* pada tabel terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk.

Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 3 terlihat nilai original sampel 0,621 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *locus of control* terhadap motivasi kerja adalah positif. Nilai p-value 0,000

kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $10,526 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *locus of control* terhadap motivasi kerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 3 terlihat nilai original sampel 0,256 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pelatihan terhadap motivasi kerja adalah positif. Nilai p-value 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $3,379 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap motivasi kerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok.

Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 3 terlihat nilai original sampel 0,333 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *locus of control* terhadap kepuasan kerja adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $3,994 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *locus of control* terhadap kepuasan kerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 3 terlihat nilai original sampel 0,057 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja adalah positif. Nilai p-value 0,485 besar dari alpha 5% yaitu $0,485 > 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih kecil dengan t-tabel yaitu $0,699 < 2,01$. Oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pelatihan terhadap kepuasan kerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 3 terlihat nilai original sampel 0,449 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $4,440 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok.

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 2,01 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 $> 2,01$ dan p-value $< 0,05$ dan H_0 diterima H_a ditolak jika t-statistik $< 2,01$ dan p-value $> 0,05$. Berikut nilai *Indirect Effect* hasil uji menggunakan *SmartPLS* 4.0 :

Table 4. *Spesific Indirect Effect*

Uraian	Original Sampel	T Statistic	P Values	Keterangan
<i>Locus of control</i> -> Motivasi kerja -> Kepuasan kerja	0,279	3,939	0,000	Hipotesis Diterima
Pelatihan -> Motivasi kerja -> Kepuasan kerja	0,115	2,739	0,006	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil Uji *Spesific Indirect Effect*, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* 4 pada tabel terlihat hasil pengujian hipotesis *Spesific Indirect Effect* yang merupakan pengaruh langsung konstruk *locus of control* terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja dan pengaruh konstruk pelatihan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4 terlihat nilai original sampel 0,279 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *locus of control* terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $3,939 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi kerja mampu memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4 terlihat nilai original sampel 0,115 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja adalah positif. Nilai

p-value 0,006 kecil dari alpha 5% yaitu $0,006 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $2,739 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_7 diterima. Artinya motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut :

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan *locus of control* terhadap motivasi kerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap motivasi kerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan *locus of control* terhadap kepuasan kerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok.
- Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pelatihan terhadap kepuasan kerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok.
- Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok.
- Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada Badan Keuangan Daerah Kota Solok

REFERENSI

- Amalini, H. F., Musadieg, M. Al, Afrianty, T. W., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2021). *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. 35(1), 68–77.
- Bawanda, B. H., Pio, R. J., Rumawas, W., Studi, P., Bisnis, A., Administrasi, J. I., & Ratulangi, U. S. (2021). *Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja Pada PT . Nusa Halmahera Minerals*. 6(4), 36–44.
- Burhanudin, & Maharani, N. A. (2022). *Pengaruh Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja*.
- Fuady, A. R. (2020). *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. In *Jakarta: Bumi Aksara*.

- Loindong, A. S. G., Tewel, B., Sendow, G. M., Manajemen, J., Ekonomi, F., Loindong, A. S. G., Tewel, B., & Sendow, G. M. (2023). *Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Era Andemi Covid-19 (Studi Kasus Di Kantor Satpol-Pp Kota Tomohon)*. 11(4), 110–121.
- Meidita, A. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. 2(2), 226–237.
- Munawaroh, R. H. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Locus of Control Terhadap kepuasan kerja Karyawan Melalui motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Priansa. (2019). *Manajemen SDM*. Alfabeta.
- Sarnubi, & Hasyim. (2021). *the effect of the effect of leadership and work motivation on job satisfaction and its impact on the performance of government employees*. 4(10), 56–65.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Yogyakarta: STIEY.
- Surya, Q. D., & Kusnanto, D. (2024). *Pengaruh Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dept . RHI di PT Pupuk Kujang*. 6(3), 1487–1494.
- Widodo, E. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.