

***DETERMINATION OF SELF EFFICACY, LOCUS OF CONTROL AND  
MOTIVATION WORK WITH WORK SATISFACTION AS A VARIABLE  
INTERVENING TO THE COMMITMENT OF THE ORGANIZATION  
REGIONAL INSPECTORATE OFFICERS  
RIAU ISLANDS PROVINCE***

***Agus Supriono***

*Department of Management, Faculty of Economics, Batam University, Indonesia.*

*Batam, 29415, Riau Island, Indonesia.*

***Coresspondent:***

*Faculty of Economics, University of Batam.*

*Email: zonamanajemen@univbatam.ac.id.*

***ABSTRACT***

*In this study, researchers used data respondents, such as gender, age and long working respondents to provide information on the characteristics of respondents. The questionnaire was spread over 69. The discussion in this chapter is the result of field studies to obtain data on the questionnaire responses that measure five key variables in the study, namely self efficacy, locus of control, work motivation, job satisfaction and employee organizational commitment. Analysis of data with parametric and non parametrics statistics using SEM-PLS (structural Equation Modelling-Partial Least Square) on the research variables, instrument test, normality test, hypothesis test, as well as discussion of the hypothesis test results and path analysis Path. This research uses path analysis to test relationship patterns that reveal the influence of variables or a set of variables against other variables, both direct influences and indirect influences. Calculation of line coefficient in this study assisted with Smart PLS Ver 3.0. To find out the direct and indirect influences between variables then be seen from the calculation result of the line coefficient and to know the significance. The effect of the X3 variable against X4 has a P-Values value of  $0.017 < 0.05$ , so it can be stated that the effect between X3 against X4 is significant. The effect of the variable X3 against Y has a P-Values value of  $0.000 < 0.05$ , so it can be stated that the influence between X3 to Y is significant. The effect of X4 to Y variables has a P-Values value of  $0.006 < 0.05$ , so it can be stated that the effect between X4 to Y is significant. The effect of the X1 variable against X4 has a P-Values value of  $0.007 < 0.05$ , so it can be stated that the effect between X1 against X4 is significant. The effect of a X1 variable against Y has a P-Values value of  $0.000 < 0.05$ , so it can be stated that the effect between X1 to Y is significant. The effect of a variable X2 against X4 has a P-Values value of  $0.003 < 0.05$ , so it can be stated that the effect of X2 against X4 is significant. The effect of a variable X2 against Y has a P-Values value of  $0.026 < 0.05$ , so it can be stated that the effect of the X2 against Y is significant.*

***Keywords: Self Efficacy, Locus Of Control, work motivation, job satisfaction, organizational commitment.***

## **PENDAHULUAN**

Aspek sumber daya manusia, kemampuan fiskal daerah, sarana dan prasarana serta kondisi lingkungan internal dan eksternal perangkat daerah, harus menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi dan kebijakan dalam menjalankan tujuan dan sasaran yang ditetapkan, sehingga target yang ingin dicapai dapat lebih realistis. Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau merupakan Perangkat Daerah yang wajib menyusun Rencana Strategis. Rencana Strategis yang disusun disesuaikan dengan tugas pokok, dan fungsi yang ditetapkan dalam rangka mendukung tercapainya visi dan misi Kepala Daerah terpilih. Disamping itu dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, peran dan fungsi Inspektorat semakin diperkuat dalam rangka membantu Gubernur sebagai wakil pemerintah pusat untuk melakukan pengawasan baik itu pengawasan umum maupun pengawasan terkait program-program nasional yang ditetapkan oleh pemerintah pusat seperti pengawasan pelayanan publik, pengawasan perencanaan dan penganggaran daerah, dan pengawasan yang bersifat tematik lainnya. Pergeseran paradigma pengawasan inspektorat yang pada awalnya sebagai *watchdog*, sekarang lebih kepada penjamin mutu (*Quality Assurance*) dan *Consultancy* diharapkan mampu meningkatkan akuntabilitas pelaksanaan tugas di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Inspektorat diharapkan dapat menjadi mitra Perangkat Daerah untuk

menghindari terjadinya penyelewengan administrasi dan keuangan. Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau mempunyai visi terwujudnya pembinaan dan pengawasan yang efektif dan efisien dalam rangka membangun tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih. Sedangkan misinya adalah meningkatkan kualitas pelaksanaan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah secara terkoordinasi dan terpadu. Demi terwujudnya visi dan misi Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau, maka perlu meningkatkan *Self Efficacy* yang menunjang dalam terwujudnya visi dan misi tersebut. Individu dengan *Self Efficacy* tinggi percaya bahwa ia dapat mengerjakan sesuatu sesuai dengan tuntutan situasi dan memiliki harapan yang realistis. Namun apabila harapan yang dimaksud tidak masuk akal, maka kemungkinan ia akan menjumpai serangkaian penilaian yang buruk, bahkan mungkin hingga titik 0 (nol). Kondisi ini memberikan dampak negatif terhadap individu tersebut karena dapat mengarahkan dirinya ke dalam kondisi depresi. *Locus Of Control* adalah persepsi seseorang terhadap keberhasilan ataupun kegagalannya dalam melakukan berbagai kegiatan dalam hidupnya yang disebabkan oleh kendali dirinya atau kendali di luar dirinya, yang mengacu pada keyakinan seseorang bahwa apa yang terjadi adalah karena kendali dirinya yaitu internal atau di luar kendali dirinya yaitu eksternal. Maka dari itu *Locus Of Control* memiliki peran penting dalam mewujudkan kinerja pegawai. Motivasi Kerja pada dasarnya adalah proses yang

menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut bertindak. Orang bertindak biasanya karena satu alasan untuk mencaai tujuan. Jadi motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh terpenuhinya segala kebutuhan pegawai, jika kebutuhan dapat dipenuhi perusahaan maka pegawai akan puas dan sebaliknya jika kebutuhan tidak terpenuhi maka akan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Komitmen Organisasi adalah merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam pekerjaannya. Tanpa ada suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk terlaksana dengan baik.

Rumusan masalah

1. Apakah *Self Efficacy* mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau?
2. Apakah *Locus Of Control* mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau?
3. Apakah Motivasi Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai

Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau?

4. Apakah Kepuasan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Komitmen Organisasi pegawai Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau?
5. Apakah *Self Efficacy* mendeterminasi secara langsung terhadap Komitmen Organisasi pegawai Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau ?
6. Apakah *Locus Of Control* mendeterminasi secara langsung terhadap Komitmen Organisasi pegawai Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau ?
7. Apakah Motivasi Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Komitmen Organisasi pegawai Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau?

### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data responden, seperti jenis kelamin, usia dan lama bekerja responden agar dapat memberikan informasi mengenai karakteristik responden. Dimana dari angket kuesioner yang di sebar sebanyak 69. Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu *self efficacy*, *locus of control*, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai. Analisis data dengan statistik parametrik dan non parametrik dengan menggunakan SEM-PLS (*Struktural Equation Modelling-Partial Least Square*) mengenai variabel penelitian, uji instrumen, uji normalitas, uji hipotesis,

serta pembahasan terhadap hasil uji hipotesis dan Path Analisis Jalur. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Penghitungan koefisien jalur dalam penelitian ini dibantu dengan Smart PLS Ver 3.0. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel maka dilihat dari hasil perhitungan koefisien jalur dan untuk mengetahui signifikansi. Populasi dalam penelitian ini pegawai Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah sebanyak 69 orang tanpa melihat strata dan bidang tugas tertentu. Arikunto (dalam Riduwan, 2012:210) mengemukakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer apabila subjek kurang dari

100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena keterbatasan populasi maka semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang pengambilannya dilakukan melalui Teknik Sensus dengan menggunakan proporsional random sampling.

### **Analisis dan Pembahasan**

#### **Analisis Konsistensi Internal**

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit > 0,600 (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

**Tabel 1**

#### **Analisis Konsistensi Internal**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Reliabilitas Komposit</b>	<b>Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)</b>
<b>X1</b>	<b>0,861</b>	<b>0,881</b>	<b>0,892</b>	<b>0,510</b>
<b>X2</b>	<b>0,848</b>	<b>0,849</b>	<b>0,884</b>	<b>0,523</b>
<b>X3</b>	<b>0,871</b>	<b>0,877</b>	<b>0,903</b>	<b>0,608</b>
<b>X4</b>	<b>0,884</b>	<b>0,885</b>	<b>0,908</b>	<b>0,554</b>
<b>Y_</b>	<b>0,860</b>	<b>0,880</b>	<b>0,896</b>	<b>0,563</b>

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,892 > 0,600 maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,884 >

0,600 maka variabel X2 adalah reliabel, variable X3 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,903 > 0,600 maka variebel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,908 > 0,600 maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai

reliabilitas komposit sebesar 0,896 > 0,600 maka variabel Y adalah reliabel..

### Validitas konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk

yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai outer loadingnya. Jika nilai outer loading lebih besar dari (0,4) maka suatu indikator adalah valid. (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

**Tabel 2**  
**Validitas Konvergen**

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1.1	0,608				
X1.2	0,642				
X1.3	0,757				
X1.4	0,804				
X1.5	0,635				
X1.6	0,687				
X1.7	0,692				
X1.8	0,851				
X2.1		0,743			
X2.2		0,688			
X2.3		0,770			
X2.4		0,730			
X2.5		0,682			
X2.6		0,735			
X2.7		0,708			
X3.1			0,805		
X3.2			0,796		
X3.3			0,821		
X3.4			0,802		
X3.5			0,702		
X3.6			0,747		
X4.1				0,774	
X4.2				0,603	
X4.3				0,711	
X4.4				0,799	
X4.5				0,775	
X4.6				0,753	
X4.7				0,799	
X4.8				0,719	

Y1					0,488
Y2					0,798
Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
Y3					0,727
Y4					0,817
Y5					0,866
Y6					0,709
Y7					0,838

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai outer loading untuk variabel X1, X2, X3, X4, Y dimana nilai seluruh item butir pertanyaan pada 5 variabel yang diuji lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada 5 variabel dinyatakan valid.

#### **Validitas diskriminan**

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation (HTMT) < 0,90, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

**Tabel 3**

#### *Validitas Diskriminan*

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1					
X2	0,800				
X3	0,627	0,701			
X4	0,793	0,818	0,651		
Y	0,674	0,614	0,735	0,511	

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,800 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,627 korelasi variabel X1 dengan X4 sebesar 0,793 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,674. Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900, dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid. Berdasarkan tabel di atas juga diperoleh hasil korelasi variabel X3 dengan X2

sebesar 0,701 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,818 korelasi variabel Y dengan X2 Pelanggan sebesar 0,614. Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900, dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid. Juga dapat dilihat tadi table diatas diperoleh hasil juga korelasi variabel X4 dengan X3 sebesar 0,651 korelasi variabel Y dengan X3 sebesar 0,735 Seluruh variabel memiliki nilai korelasi

<0,900, dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid. Terakhir dari tabel diatas juga di peroleh hasil bahwa korelasi variabel Y dengan

**Kolinearitas**

Analisis model structural atau (inner model) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi

X4 sebesar 0,511 Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900 dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid.

signifikansistatistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (colinearity). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014; Garson, 2016). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF < 5,00 (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

**Tabel 4**  
**Kolinieritas**

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1				3,679	3,693
X2				4,014	2,134
X3				1,629	1,736
X4					2,921
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2020)

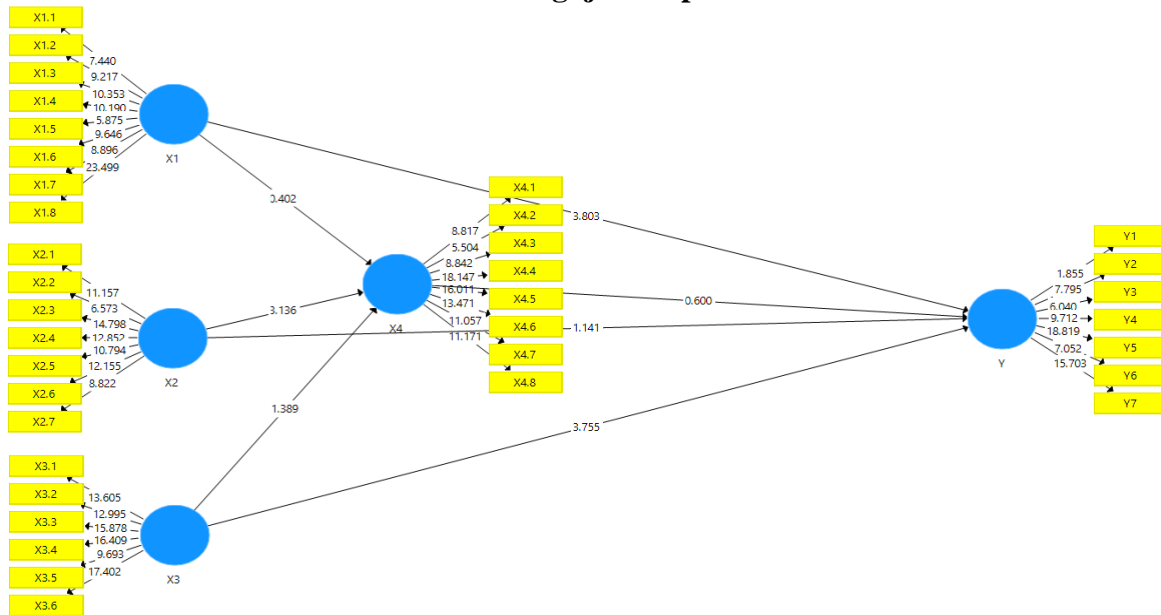
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah 3,693 < 5,00 (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah 2,134 < 5,00 (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah 1,736 < 5,00 (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah 2,921 < 5,00 (tidak terjadi masalah kolinearitas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak mengandung masalah kolinearitas.

**Gambar 1**  
**Pengujian Hipotesis**



Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara). Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya. jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan

suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan).

**Tabel 5**  
**Hipotesis Pengaruh Langsung**

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
<b>X1 -&gt; X4</b>	0,068	0,081	0,170	0,402	<b>0,007</b>
<b>X1 -&gt; Y</b>	0,583	0,579	0,153	3,803	<b>0,000</b>
<b>X2 -&gt; X4</b>	0,619	0,630	0,197	3,136	<b>0,003</b>
<b>X2 -&gt; Y</b>	-0,194	-0,198	0,170	1,141	<b>0,026</b>
<b>X3 -&gt; X4</b>	0,191	0,173	0,138	1,389	<b>0,017</b>
<b>X3 -&gt; Y</b>	0,520	0,499	0,138	3,755	<b>0,000</b>
<b>X4 -&gt; Y</b>	-0,148	-0,118	0,246	0,600	<b>0,006</b>



Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,389 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,017 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,755 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,600 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,006 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,402 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,007 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,803 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,136 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,003 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,141 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,026 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara

tidak langsung (melalui perantara). Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung > koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sebaliknya, Jika nilai

koefisien pengaruh tidak langsung < koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

**Tabel 6**  
**Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4 -> Y <sub>2</sub>	-0,010	0,022	0,056	0,180	0,858
X2 -> X4 -> Y <sub>2</sub>	-0,091	-0,106	0,164	0,556	0,580
X3 -> X4 -> Y <sub>2</sub>	-0,028	-0,012	0,057	0,497	0,621

Sumber : Pengolahan Data (2020)

- Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar 3,803 > 0,180 (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
- Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar 1,141 > 0,556 (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.
- Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar 3,755 > 0,497 (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y. Koefisien Determinasi (R Square) Koefisien Determinasi (R Square) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur.

**Tabel 7**  
**Koefisien Determinasi**

Variabel	R Square	Adjusted R Square
X4	0,658	0,642
Y	0,527	0,497

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,658, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 65,80%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,527, artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 52,70%.

### **Kesimpulan**

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,389 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,017 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,755 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,600 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,006 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,402 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,007 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 3,803 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 3,136 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,003 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 1,141 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y

memiliki nilai P-Values sebesar  $0,026 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

### Saran

1. Diharapkan bagi pegawai yang memiliki *self efficacy* belief yang tinggi, disarankan agar dapat mempertahankan dan mengendalikan *self efficacy* belief dengan tetap yakin pada kemampuan yang dimilikinya sehingga membantu mereka dalam mengejar target dan memenuhi tugas pekerjaannya tepat waktu.
2. Diharapkan perlunya Inspectorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau hendaknya memberikan pendidikan dan pelatihan yang diberikan sebagai pendukung untuk *locus of control* pegawai tapi dibutuhkan juga verbal *conditioning* yang baik kepada pegawainya. Yang perlu mendapatkan perhatian lebih adalah dari segi *locus of control internal* yang dimiliki pegawai.
3. Motivasi pegawai setiap pegawai berbeda-beda. Untuk itu peran pemerintah Inspectorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau agar dapat memotivasi setiap pegawainya agar terciptanya kinerja yang optimal.
4. Kepuasan kerja pegawai Inspectorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau sangat baik. Hal ini perlu dipertahankan dengan menambah tunjangan pada setiap pegawainya.
5. Diharapkan para pegawai harus memiliki komitmen organisasi

yang tinggi agar terwujudnya kinerja yang optimal.

### Referensi

- Adijaya Zulkarnaen, Rumengan Jemmy, Rumengan Angelina Eleonora (2019) "Determination Of Position Promotion, Work Culture And Work Facilities With Work Satisfaction As Intervening Variables On Commitment Employee Agency Organization Of The France, Research And Development Riau Islands Province" Zona Manajemen Vol 9 No 3 2019
- Aji, BB. 2010. Analisis Dampak Dari Locus Of Control Pada Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Auditor Internal. Skripsi (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Alindra, A. 2015. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center. [Skripsi]. Program Studi Ilmu Keolahragaan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta. 106 hal.
- Alwisol. (2011). Psikologi Kepribadian. Malang: UMM Press
- Anggaraini Nurafni Dwi, Rumengan Jemmy, Rumengan Angelina Eleonora (2019) "Determination Of Job Relevant Information, Work Motivation And Organizational Culture With Work Achievement As

- Intervening Variables To Performance Employee Of Financial Management Agency And The Assets Of The Islands Province" *Zona Manajemen* Vol 9. No 3. 2019
- Bandura, A. (2011). *Self-Efficacy The Exercise of Control*. New York : W.H. Freeman and Company.
- Bobbi Deporter dan Mike Henaki, *Quantum Bisnis: Membiasakan Berbisnis Secara Etis dan Sehat*, (Bandung: Kaifa,2011),pp.299-300.
- Cambell. 2010. *Experimental and Quasi Exsprimental Design for Research*. Chicago: Randnally.
- Cohran. 2011. *Teknik Penarikan Sampel*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Davis K. 2011. *Prilaku dalam Organisasi*. Terjemahan tim Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2010. *Human Resources Management*. Jakarta: PT. Indeks
- Hani. T. Handoko. (2011). *Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail, Rahmah and Syahida Zainal Abidin. 2010. *Impact of Workers' Competence on their performance in the Malaysian Private Service Sector*. *Business and Economic Horizond* Vol. 2 Issue 2 p. 25-36
- Janjua, Saquib Yusaf. 2012. *The Competence Classification Framework A Classification Model For Employee Development*. *Journal of Contemporary Research in Business* Vol. 4(1) p.396-404
- John M. Ivancevich and Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management*, (New York: McGraw-Hill,2010),p.206.
- John W. Newstrom and Keith Davis, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill, 2011),p.97.
- Kuncoro, Mudrajat. 2011. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*: Erlangga. Jakarta.
- Lasarie, E. & Gusniarti. (2011). *Hubungan antara Self Efficacy Guru dengan Sikap terhadap Program Pendidikan Inklusi Bagi Anak Berkebutuhan Khusus*. *Psikologika*. Vol.4. No.2. H.42-47
- Marlikan, Muchni. 2011. *Pengaruh Pembelajaran Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah*. *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol. 1 No. 01 hal. 57-64
- Maniah, Rumengan, J., Nurtjahjo, A., Nofrial, R., & Wibisono, C. (2020). *Fulfillment of Creditor Rights in Delaying Debt Payability (Study of Decision Number 11/PKPU/2013/PN Niaga Medan)*. *Talent Development & Excellence* , 12 (1), 2539 - 2548.
- Nainggolan, Niko., Rumengan, Jemmy. (2016). "Pengaruh Perputaran Kas, Piutang Dagang, Persediaan Barang Dagang Terhadap Likuiditas PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk.

Zona Akuntansi Vol 6. No  
3. 2016.

Batam" Zona Manajemen  
Vol 7 No 2. 2017.

- Nurhidayah, S., & Hidayanti, N. 2012. Hubungan antara ketabahan dan locus of control external dengan kebermanaan hidup pada istri yang bekerja dibagian sewing pada PT. Bosaeng Jaya Bantar Gebang Bekasi.  
Jurnal FISIP: SOUL, [ejournal-unisma.net](http://ejournal-unisma.net)
- Richard H. Axelrod, *Term of Engagement: Changing The Way, We Change Organization*, (San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, 2010), p.116.
- Khaddafi Muammar, Wahyuddin, heikal Mohd, falahuddin and maulida Rahmatul (2018), "Effect of Corporate Governance Mechanism, Independence and Management of Earnings Integrity of Financial Statements" *Journal Quality Access to Success*, Vol. 19, No. 164/June 2018.
- Khaddafi Muammar, Raza Hendra, Heikal Mohd (2015), "Effect Of Budgetary Participation And Budget Adequacy On Individual Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable" *International Journal of Economics, Commerce and Management*, Vol. III, Issue 2, Feb 2015.
- Orientiani Novia, Rumengan Jemmy (2017). "Determinasi Disiplin, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Willinton Cipta Prima
- Ridwan. (2011). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Edisi I. Alfabeta. Bandung.
- Rumengan Jemmy. 2010. *Research Methodology with SPSS*. BATAM: UNIBA Press.
- Rumengan Jemmy / Satriawan, Bambang / Juliandi, Azuar / Irfan, (2011), *Path Analysis with SPSS*, Diktat lectures and training. BATAM: UNIBA
- Rumengan Muhammad Tammy Ikbal, Rumengan Jemmy, Manjang Yunazar (2019), "Work Spirit Determination, Work Responsibility And Work Facilities With Work Motivation As Intervening Variables To Performance Of University Employees Batam Using SEM-PLS (Partial Least Square)" *Zona Manajerial* Vol: 9 No: 1, 2019.
- Rumengan Muhammad Tommy Arby, Rumengan Jemmy, Manjang Yunazar (2019), "Work Discipline Determination, Competence And Work Environment With Work Satisfaction As Variables Intervening On Organizational Commitments Pegawai Batam University With Using SEM-PLS (Partial Least Square)", *Zona Manajerial* Vol: 9 No: 1, 2019
- Rumengan Jemmy, Juliandi Azuar, Khaddafi Muammar, Rumengan Eleonora Angelina 2019. *Research Methods*. Sefa Bumi Persada ISBN-978-602-0768-85-4.

- Rumengan, A. E., Rumengan, J., & Wibisono, C. (2018). Structural Equation Modeling In Business Performance Through Competitive Advantage With Information Technology As Moderating. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET)* , 9 (10), 632–644.
- Rumengan, J., Wibisono, C., & Otok, B. W. (2018). Moderating Partial Least Square To The Management Information System With Total Quality Management Of Study Program Performance. *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)* , 9 (9), 344–352.
- Rumengan, J., & Wibisono, C. (2018). Design Of Leadership Style, Organizational Culture, Motivation To Lecturer Performance University Of Batam, Indonesia. *International Journal of Development Research* , 08 (03), 19321-19327.
- Rumengan, J., Wibisono, C., & Syahputra, S. M. (2017). Determination Of Leadership Transformation, Compensation, And Communication On The Performance Of Employees Integrated Services Through Job Satisfaction In The Department Of Investment City Batam, Indonesia. *International Journal of Current Advanced Research*, 6 (11), 2319-6505.
- Sters, RM. 2010. Strategic Management. Singapore: McGraw Hill Book Company.
- Sters, R.M. 2011. Motivation and Work Behavior. New York: Mc Graw-Hill Inc.
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi I, Refika Aditama, Bandung.