

***THE DETERMINATION OF LOCUS OF CONTROL, WORK DISCIPLINE,  
WORKING ENVIRONMENT WITH WORK SATISFACTION AS A VARIABLE  
MEDIATOR ON THE WORK MOTIVATION OF INSPECTORATE  
OFFICERS RIAU ISLANDS PROVINCE***

***Dwi Murnianty***

*Department of Management, Faculty of Economics, Batam University, Indonesia.  
Batam, 29415, Riau Island, Indonesia.*

***Muammar Khaddafi***

*khaddafi@unimal.ac.id*

*Department of Accounting, Faculty of Economics and Business, Universitas Malikussaleh,  
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 locus of control, work discipline, work environment, job satisfaction and employee motivation. 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  $0.007 < 0.05$ , 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  $0.005 < 0.05$ , 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  $0.041 < 0.05$ , 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  $0.006 < 0.05$ , 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  $0.004 < 0.05$ , 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  $0.007 < 0.05$ , so it can be stated that the effect of the X2 against Y is significant.*

**Keywords:** *Locus Of Control, work discipline, work environment, job satisfaction, work motivation.*

---

## **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. Dengan demikian sistem pengawasan mempunyai peran yang strategis dalam penyelenggaraan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Berdasarkan hal tersebut diatas, Rencana Strategis Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau tahun 2016-2021 disusun dengan menitikberatkan pada penguatan internal organisasi dalam rangka peningkatan kualitas dan kapabilitas organisasi sebagaimana program prioritas yang tertuang dalam RPJMN yaitu peningkatan level kapabilitas APIP. *Locus Of Control* adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Faktor internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan faktor eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan. Kepuasan Kerja itu bilamana pegawai selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Maka

pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang kerja disekitarnya. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Jadi kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan dari derajat rasa sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata mampu menumbuhkan Lingkungan Kerja kerja yang searah antara karyawan dengan pengusaha dalam rangka menciptakan ketentraman kerja dan kelangsungan usaha kearah peningkatan produksi dan produktivitas kerja. Meski Lingkungan Kerja umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, dalam konteks organisasi maka Lingkungan Kerja berfokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal pegawai terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

#### Rumusan Masalah

1. Apakah *Locus Of Control* mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau?
2. Apakah Disiplin Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau?
3. Apakah Lingkungan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai

terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Lingkungan kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan organisasi sebab sebagian besar aktivitas pegawai berada di dalam lingkungan lain kepuasan kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Lingkungan Kerja kerja adalah Iklim kerja yang sehat dapat mendorong sikap keterbukaan baik dari pihak karyawan maupun pihak pengusaha sehingga

- Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau?
4. Apakah Kepuasan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau?
5. Apakah *Locus Of Control* mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau?
6. Apakah Disiplin Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau?
7. Apakah Lingkungan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Motivasi Kerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau?

#### METODOLOGI

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 locus of control, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja 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 adalah pegawai Inspektorat Daerah 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.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

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>0.884</b>	<b>0.900</b>	<b>0.908</b>	<b>0.555</b>
<b>X2</b>	<b>0.849</b>	<b>0.855</b>	<b>0.887</b>	<b>0.531</b>
<b>X3</b>	<b>0.886</b>	<b>0.893</b>	<b>0.912</b>	<b>0.569</b>
<b>X4</b>	<b>0.867</b>	<b>0.878</b>	<b>0.894</b>	<b>0.514</b>
<b>Y_</b>	<b>0.887</b>	<b>0.889</b>	<b>0.910</b>	<b>0.561</b>

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,908 > 0,600$  maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,887 > 0,600$  maka variabel X2 adalah reliabel,

variable X3 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,912 > 0,600$  maka variabel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,894 > 0,600$  maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,910 > 0,600$  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	0.526				
X1.2	0.821				
X1.3	0.835				
X1.4	0.753				
X1.5	0.704				
X1.6	0.754				
X1.7	0.723				
X1.8	0.797				
X2.1		0.663			
X2.2		0.811			
X2.3		0.765			
X2.4		0.835			
X2.5		0.745			
X2.6		0.637			
X2.7		0.613			
X3.1			0.585		
X3.2			0.846		
X3.3			0.812		
X3.4			0.853		

X3.5			0.860		
X3.6			0.771		
X3.7			0.558		
X3.8			0.678		
X4.1				0.777	
X4.2				0.771	
X4.3				0.722	
X4.4				0.790	
X4.5				0.630	
X4.6				0.657	
X4.7				0.714	
X4.8				0.658	
Y1					0.677
Y2					0.712
Y3					0.792
Y4					0.835
Y5					0.809
Y6					0.791
Y7					0.668
Y8					0.688

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	0.733				
X3	0.619	0.882			
X4	0.589	0.799	0.759		

Y	0.549	0.738	0.809	0.696	
---	-------	-------	-------	-------	--

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,733 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,619 korelasi variabel X1 dengan X4 sebesar 0,589 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,549. 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 0,882 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,799 korelasi variabel Y dengan X2 Pelanggan sebesar 0,738. 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 0,759 korelasi variabel Y dengan X3 sebesar 0,809 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 X4 sebesar 0,696 Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900 dengan

demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid.

### **Kolinieritas**

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 kolinieritas 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 signifikansistatistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinieritas (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 kolinieritas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinieritas jika nilai VIF < 5,00 (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

**Tabel 4**  
**Kolinieritas**

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1				1.831	1.852
X2				2.802	3.271
X3				2.391	2.589
X4					2.358
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2020)

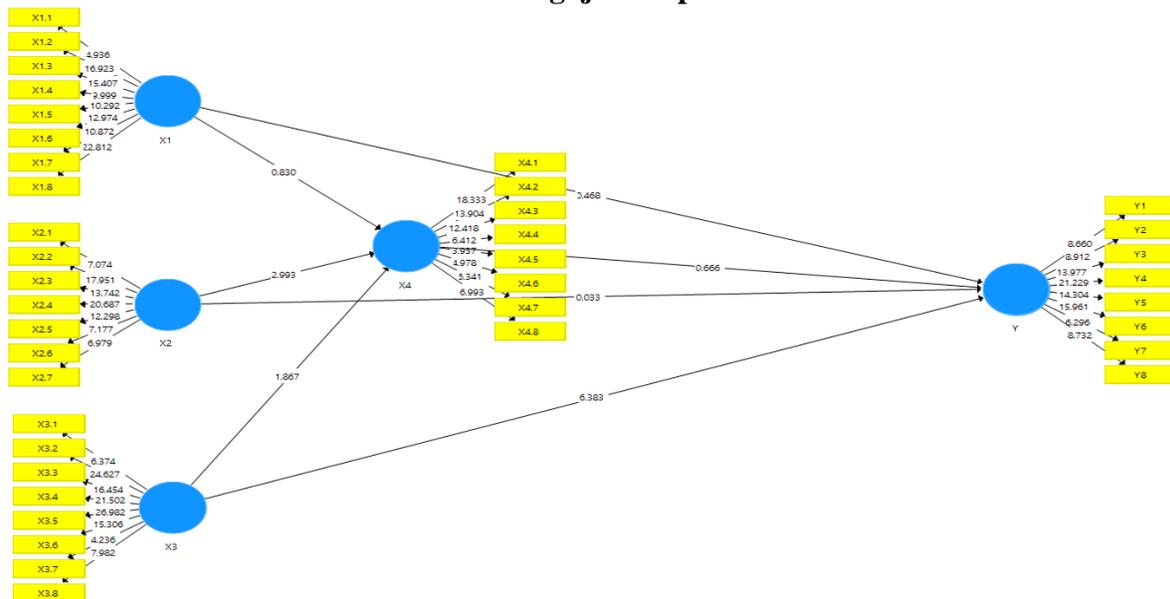
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- a. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah  $1,852 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- b. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah  $3,271 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- c. VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah  $2,589 < 5,00$  (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- d. VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah  $2,358 < 5,00$  (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)  $< \text{Alpha } (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P-Value)  $> \text{Alpha } (0,05)$  maka  $H_0$  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
X1 -> X4	0.096	0.089	0.115	0.830	0.041
X1 -> Y	0.049	0.027	0.083	0.586	0.006
X2 -> X4	0.446	0.475	0.149	2.993	0.004
X2 -> Y	0.048	0.060	0.115	0.418	0.007
X3 -> X4	0.290	0.280	0.155	1.867	0.007
X3 -> Y	0.749	0.758	0.091	8.205	0.000
X4 -> Y	0.100	0.099	0.151	0.666	0.005

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,867 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,007 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 8,205 (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 0,666 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,005 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,830 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,041 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,586 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,006 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 2,993 (positif), maka peningkatan nilai

variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,004 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.

- Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,418 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,007 < 0,05$ , 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	0.010	0.010	0.030	0.317	0.752
X2 -> X4 -> Y	0.045	0.043	0.069	0.648	0.519
X3 -> X4 -> Y	0.029	0.031	0.055	0.529	0.599

Sumber : Pengolahan Data (2020)

- Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar  $0,586 > 0,317$  (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  $0,418 < 0,648$  (pengaruh langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.
- Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar  $8,205 > 0,529$  (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y. 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	0.576	0.556
Y	0.670	0.649

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1) adalah sebesar 0,576, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 adalah sebesar 57,60%. Kemudian,

pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,670 artinya besaran pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 67,00%.

#### **KESIMPULAN**

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,867 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,007 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 8,205 (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 0,666 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4

- terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,005 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,830 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,041 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,586 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,006 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai

koefisien jalur sebesar 2,993 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar  $0,004 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.

7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai

koefisien jalur sebesar 0,418 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar  $0,007 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

## SARAN

1. Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau perlu memperhatikan keberhasilan kerja pegawainya agar tingkat *locus of control* pegawai di Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau dapat meningkat.
2. Perlu adanya upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai kearah yang lebih baik dari sekarang, dengan mencoba membuat suatu program yang bersifat merangsang para pegawai agar dengan sendirinya mampu meningkatkan disiplin kerja.
3. Untuk meningkatkan lingkungan kerja yang berkaitan dengan lingkungan kerja Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau
4. perlu meninjau kembali upaya-upaya yang harus dilakukan agar lingkungan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan pegawai.
5. Diharapkan adanya dorongan dari pimpinan Inspektorat Daerah Kepulauan Riau dalam memotivasi setiap pegawainya dalam menunjang keberhasilan kinerja.
6. Agar kepuasan kerja dapat lebih meningkat, perlu juga ditambah faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja tersebut, misalnya fasilitas kerja yang sangat baik sertamemberikan apresiasi bagi pegawai yang berprestasi.

## REFERENSI

- Dharma, Surya (2010). *Manajemen Prestasi Kerja*: Edisi Pertama: Rajawali, Jakarta.
- Davis, Keith & John W Newstrom, (2012). *Perilaku Dalam Organisasi*, edisi bahasa Indonesia, Erlangga, Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke- 3. Jakarta Kencana Prenada Media Group.
- Fita, Sari, 2014, Pengaruh Kepuasan Kerja, *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Gusti (2012), Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Persepsi guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi, *Jurnal Nominal Nomor 1, Vol, 1 No. 1 Fak. Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip
- Hasibuan, Malayu, (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara
- Harianta, Janata, (2012), "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Teras Kabupaten Boyolali", *Jurnal Transformasi Vol.XIV No 22 Tahun 2012*
- Hamedoglu MA, Kantor J and Gülay E. 2012. The effect of locus of control and culture on leader preferences. *IOJES*; 4(2): 319-324.
- Kuswati, Rini. 2013. Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan. Seminar Nasional. Surakarta
- Lautania (2011), Pengaruh *time budget pressure, locus of control* dan perilaku difungsional audit terhadap kinerja auditor (Studi pada kantor Akuntan Publik Indonesia)
- Masngudi, Noor Salim.M. (2012). *Metode Penelitian Untuk Ekonomi Dan Bisnis*, Jakarta, Rianda University Press
- Matnis dan Jackson. 2011. *Pengembangan Produksi dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, AA AnwarPrabu.2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung:Refika Aditama.
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung, Alfabeta
- Mangkunegara, Prabu Azwar., AA, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT.Remaja Resdakarya, Bandung.
- Moeheriono, 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta, Grafindo Persada
- Nawawi, Hadari, 2010, *Perencanaan SDM*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nuraini.T, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Yogyakarta.
- Noer dan Rihardjo (2007), Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus of Control* Dan T Di Kebijakan Sector Public Terhadap Kinerja Aparat Pelayanan Public UP Pemda Bangkalan
- Wahjosumidjo, 2010, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Wahyuni, Endang Sri. (2016), Pengaruh budaya organisasi, *locus of control*, stres kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi empiris pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal*

*Manajemen, Vol. XX No. 02, pp. 189-206*  
Wiriani, Wayan, 2011. *Efek Moderasi locus of control Pada Hubungan Pelatihan dan Kinerja Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten*

*Badung, Jurnal Akuntansi. 1(2): h: 11-19*  
Winardi, J, 2011. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Citra Adhya Bakti