

PENGARUH *SELF EFFICACY LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Iswandi^{1*}, Irwan Cahyadi², Ika Yuliana³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bumigora

E-Mail:

¹ Iswandi26102000@gmail.com

² irwancahyadi@universitasbumigora.ac.id

³ ika_yuliana@universitasbumigora.ac.id

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, *locus of control* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variable *intervening*. Dengan menggunakan sampel atau responden sebanyak 42 orang sejumlah karyawan yang ada di kantor tersebut. Penelitian ini menggunakan metode penelitian *smart plus* dengan uji validitas, realibilitas dan hipotesisnya menggunakan *outer model* dan *inner model*, yang Dimana ditemukan hasil yaitu *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan kekayaan Negara dan Lelang mataram, *locus of control* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, *locus of control* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan pada kantor pelayanan kekayaan negara dan Lelang mataram, serta *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pada kantor pelayanan kekayaan Negara dan Lelang Mataram.

ARTICLE INFO

Keywords:

Self Efficacy; Locus of Control; Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja

Article History

Submitted:

20-09-2025

Accepted:

30-10-2025

Published:

31-10-2025

Corresponding Author:

Iswandi, Iswandi26102000@gmail.com

1. INTRODUCTION

Perkembangan teknologi dan sistem informasi yang begitu cepat ternyata sangat berpengaruh terhadap aktivitas dan system sumber daya manusia dan organisasi atau perusahaan (Suriana, 2021). Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya paling strategis yang menentukan keunggulan kompetitif yang dimiliki suatu perusahaan (Sari et al., 2024). Sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan, merupakan aset utama perusahaan yang

harus dikelola dengan baik, karena tanpa mereka aktivitas perusahaan tidak akan berjalan. Kepuasan kerja ialah salah satu variabel pekerjaan yang penting karena berkontribusi besar terhadap efektifitas perusahaan dan pada pekerjaan itu sendiri (Ananda Lubis et al., 2019). Dimana kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor karakteristik pribadi. Karakteristik pribadi antara lain, *self efficacy* (keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu) dan *locus of control* (taraf kepercayaan mengenai sumber penentu kehidupan mereka) merupakan faktor dari dalam diri pribadi seseorang. *Self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. Menurut Bandura, (1994) dalam (Widiyanti, 2012) *Self efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja tertentu yang mempengaruhi peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka.

Dalam penelitian ini di kantor Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Mataram merupakan unit operasional Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kantor Wilayah DJKN Bali dan Nusa Tenggara. Pada tahun 2003 dan 2004, Kantor Pusat DJPLN melalui proyek prasarana fisik mengalokasikan dana untuk pengadaan Tanah dan pembangunan gedung Panitia Urusan Piutang Negara Cabang NTB dan KP2LN Mataram di Jalan Pendidikan No. 24 Mataram Prov. Nusa Tenggara Barat. Dengan adanya reorganisasi di lingkungan Menteri Keuangan maka berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 131/PMK.01/2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan, dibentuklah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) sebagai pengganti DJPLN.

Selanjutnya berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 135/PMK.01/2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara dibentuklah KPKNL Mataram sebagai pengganti KP2LN Mataram. Tugas KPKNL Mataram itu sendiri ialah melaksanakan pelayanan di bidang kekayaan negara, penilaian, piutang negara dan lelang. Terdapat informasi yang diterima peneliti dari karyawan seksi hukum dan informasi KPKNL Mataram mengenai kinerja organisasi KPKNL Mataram yang peneliti simpulkan dari informasi tersebut terdapat fenomena dari hasil kinerja organisasi dari tahun 2019 sampai 2021 pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang mataram, sebagai berikut:

Tabel 1. Kinerja Organisasi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Mataram.

No	Nilai Kinerja Tahunan	Nilai
1	Nilai Kinerja Organisasi 2019	110,17%
2	Nilai Kinerja Organisasi 2020	102,27%
3	Nilai Kinerja Organisasi 2021	109.86%

Dari table 1 diatas dapat disimpulkan adanya kestabilan hasil Kinerja organisasi pada KPKNL Mataram, Dimana hasil kinerja organisasi yang pada tahun 2019 menghasilkan NKO sebesar 110,17% dibandingkan tahun 2020 menghasilkan NKO sebesar 102,27% dan pada tahun 2021 menghasilkan NKO sebesar 109.86% ke stabilan tersebut tidak lepas dari hasil kinerja yang dihasilkan pegawai KPKNL Mataram. Menurut informasi yang didapat peneliti kestabilan kinerja organisasi pada tahun 2020 tersebut akibat wabah covid yang tinggi mengakibatkan keluarnya kebijakan *work from home* (WFH) dan adanya rangkap jabatan yang mengakibatkan beban kerja karyawan yang tinggi sehingga kinerja yang dihasilkan individu tersebut kurang efektif.

Oleh sebab itu wabah covid 19 yang mengakibatkan adanya rasa takut terhadap penyebaran wabah covid 19 memberlakukan *work from home* (WFH) terhadap karyawan sehingga mempengaruhi keadaan fisik dan mengakibatkan reaksi stress pada karyawan sehingga rentan terjadinya kinerja yang buruk. Namun fenomena yang terjadi pada karyawan di KPKNL mataram masih belum menerapkan *self efficacy* dan *locus of control* yang baik. Padahal setiap karyawan harus menerapkan *self efficacy* dan *locus of control* untuk dirinya agar tetap memiliki keyakinan diri yang kuat dan bisa mengatasi permasalahan yang ada. Penelitian yang dilakukan oleh (Hasri

& Syahrul, 2024) memaparkan bahwa internal locus of control yang semakin tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu pada penelitian Hermawan & Franciscus Kaban, (2014) mengemukakan hal sama bahwa semakin tinggi tingkat locus of control karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan. Sedangkan menurut (Ary et al., 2019) kemampuan dalam menempatkan faktor internal dan eksternal yang tepat dalam menghadapi suatu kejadian mampu memberikan dampak yang baik bagi seseorang. *Locus of control* memiliki keyakinan yang mendalam dan beranggapan saat seseorang melakukan hal positif maka hasil yang akan diterimanya juga positif dan begitu juga sebaliknya saat orang beranggapan negatif dalam melakukan suatu pekerjaan maka hasil negatif juga yang akan didapatkannya (Alfiansyah et al., 2024; Cornelia et al., 2025; Said et al., 2023). Serta pada penelitian Silvius Battu & Susanto, (2022) juga menyatakan bahwa variabel *locus of control* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yaitu tentang pengaruh *self-efficacy*, *locus of control*, kepuasan terhadap kinerja menunjukkan temuan yang belum konsisten dari hasil penelitian. Berdasarkan masalah yang terjadi di KPKNL Mataram sehingga peneliti ingin mengukur dan mengkaji tentang "Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Mataram.

2. METHOD

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk menguji dan membuktikan kembali hubungan antara variabel *self-efficacy*, kepuasan kerja, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada instansi KPKNL Mataram. Penelitian kuantitatif sendiri didefinisikan sebagai metode penelitian yang menggunakan data berbentuk angka dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Ghozali, 2013; Sugiyono, 2019). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 responden, yang diperoleh melalui teknik sampling berbasis data numerik. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert, yang memungkinkan pengukuran persepsi atau sikap responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SmartPLS, yang mengaplikasikan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Analisis ini mencakup pengujian Validitas dan reliabilitas hingga pengujian hipotesis dan mediasi.

3. RESULT AND DISCUSSION

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas serta Uji Hipotesis

Uji validitas yang dilakukan menggunakan *Convergent validity* dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Outer Model

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X_1)	X1.1	0.774	Valid
	X1.2	0.817	Valid
	X1.3	0.917	Valid
	X1.4	0.875	Valid
	X1.5	0.804	Valid
	X1.6	0.836	Valid
<i>Locus of Control</i> (X_2)	X2.1	0.837	Valid
	X2.2	0.894	Valid
	X2.3	0.866	Valid

	X2.4	0.809	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1	0.814	Valid
	Z2	0.838	Valid
	Z3	0.815	Valid
	Z4	0.843	Valid
	Z5	0.869	Valid
	Z6	0.805	Valid
Kinerja karyawan(Y)	Y1	0.758	Valid
	Y2	0.783	Valid
	Y3	0.893	Valid
	Y4	0.912	Valid
	Y5	0.896	Valid
	Y6	0.798	Valid

Tahap selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* menjadi ukuran yang paling banyak digunakan. Secara umum disetujui bahwa batas bawah untuk *Cronbach Alpha* adalah 0.7 (Hair, 2010).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas *Discriminant Validity*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Self Efficacy</i> (X ₁)	0.915
<i>Locus of Control</i> (X ₂)	0.874
Kinerja karyawan(Y)	0.917
Kepuasan Kerja (Z)	0.91

Tahap selanjutnya menentukan Uji Hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat r Statistics dan P Values. Hipotesis dinyatakan diterima apabila P Value < 0,05. Hasil Uji Hipotesis dan mediasi dapat dilihat pada tabel 4 dan 5.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

	Path Coefficient	T Statistik	P Values	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X ₁)-> Kinerja Karyawan(Y)	0.415	3.318	0.001	Positif dan signifikan
<i>Locus of Control</i> (X ₂) -> Kinerja Karyawan(Y)	0.094	1.558	0.120	Tidak Positif dan tidak signifikan
<i>Self Efficacy</i> (X ₁) -> Kepuasan Kerja(Z)	1.039	9.851	0.000	Positif dan signifikan
<i>Locus of Control</i> (X ₂) -> Kepuasan Kerja(Z)	-0.095	0.699	0.485	Tidak Positif dan tidak signifikan
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.502	4.607	0.000	Positif dan signifikan

Tabel 5. Uji Mediasi

Keterangan Pengaruh	Hasil Perhitungan	Keterangan Pengaruh	Hasil Perhitungan
Pengaruh tidak langsung= $0.837 * 0.528$ ($X1 \rightarrow Z = 1.039$; $Z \rightarrow Y = 0.502$)	0.522	Pengaruh tidak langsung= - $0.095 * 0.528$ ($X2 \rightarrow Z = 1.039$; $Z \rightarrow Y = 0.502$)	-0.050
Pengaruh langsung = 0.415 ($X1 \rightarrow Y$)	0.415	Pengaruh langsung = 0.094 ($X2 \rightarrow Y$)	0.094
Pengaruh total = 0.522 + 0.415	0.937	Pengaruh total = -0.050 + 0.094	0.044
VAF = $0.522 / 0,937$	0,57 atau 57%	VAF = $-0.050 / 0,044$	-1.14 atau -114%

Hipotesis pertama (**H1**) dalam penelitian ini menyatakan bahwa *Self-Efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data yang ditunjukkan pada Tabel 4, diperoleh nilai t-statistik sebesar 3,318, yang lebih besar dibandingkan nilai t-tabel (1,681). Selain itu, nilai P-value sebesar 0,001, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan signifikan secara statistik, dan hipotesis H1 dapat diterima. Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pandangan bahwa *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan, dapat meningkatkan motivasi, rasa tanggung jawab, serta inisiatif kerja. Karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan, lebih ulet dalam menghadapi hambatan, dan lebih berkomitmen terhadap target kerja yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin besar pula kemampuannya dalam menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini menjelaskan mengapa *self-efficacy* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Mataram. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Darmawan & Anggelina, 2022; Rimper & Kawet, 2014).

Hipotesis kedua (**H2**) dalam penelitian ini menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data yang ditampilkan pada Tabel 4, diketahui bahwa variabel *locus of control* memiliki nilai t-statistik sebesar 1,558, yang lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,681. Selain itu, nilai P-value sebesar 0,120 juga melebihi tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan tidak signifikan secara statistik, sehingga hipotesis H2 ditolak. Penolakan hipotesis ini menunjukkan bahwa tingkat *locus of control* yang dimiliki oleh karyawan tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja mereka dalam konteks organisasi yang diteliti, yaitu Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Mataram. Salah satu alasan mengapa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan adalah karena lingkungan kerja pada instansi pemerintah seperti KPKNL biasanya sangat terstruktur, memiliki sistem yang kaku, serta pengambilan keputusan yang bergantung pada regulasi dan prosedur formal. Dalam kondisi seperti ini, persepsi individu mengenai kendali atas pekerjaannya (baik internal maupun eksternal) mungkin tidak banyak memengaruhi hasil kerja atau performas secara langsung. Karyawan dengan *locus of control* internal sekalipun tetap harus mengikuti alur dan aturan yang telah ditetapkan, sehingga peluang untuk menunjukkan kinerja secara mandiri menjadi terbatas. Selain itu, kemungkinan lain adalah bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur *locus of control* dalam penelitian

ini belum mampu merepresentasikan secara menyeluruh pengaruh psikologis yang dimiliki individu dalam konteks pekerjaan mereka, atau bahwa faktor lain seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan, dan budaya kerja justru lebih dominan dalam memengaruhi kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa *locus of control* bukanlah faktor penentu yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di KPKNL Mataram, sehingga hipotesis kedua ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Said et al., (2023) yang menyatakan bahwa *locus of control* tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 4, diketahui bahwa pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 9,851, yang jauh lebih besar daripada nilai t-tabel sebesar 1,681. Selain itu, nilai P-value sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hasil tersebut sangat signifikan secara statistik karena berada jauh di bawah ambang signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 diterima, yang berarti *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Mataram. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa individu dengan keyakinan kuat terhadap kemampuan dirinya cenderung lebih mampu mengelola tugas, menghadapi tekanan kerja, dan mencapai target secara mandiri. Rasa percaya diri dan kompetensi ini menciptakan perasaan berdaya, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan dalam menjalani pekerjaan sehari-hari. Karyawan dengan *self-efficacy* tinggi juga cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat, lebih gigih dalam menyelesaikan tugas, serta mampu menyesuaikan diri dengan berbagai tantangan pekerjaan. Hal tersebut berdampak positif terhadap persepsi mereka terhadap lingkungan kerja, atasan, rekan kerja, dan sistem kerja, yang kesemuanya merupakan faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja. Dengan demikian, temuan ini memperkuat pemahaman bahwa *self-efficacy* bukan hanya berdampak pada kinerja, tetapi juga secara signifikan memengaruhi aspek psikologis seperti kepuasan kerja, khususnya dalam konteks organisasi pemerintahan seperti KPKNL Mataram. Hasil penelitian ini didukung oleh Putri & Wibawa, (2016) yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 4, diketahui bahwa pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai t-statistik sebesar 0,699, yang lebih kecil dari t-tabel sebesar 1,681, serta nilai P-value sebesar 0,485, yang jauh di atas batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja tidak signifikan secara statistik, sehingga hipotesis H4 ditolak. Penolakan hipotesis ini menunjukkan bahwa *locus of control* yang dimiliki oleh karyawan tidak memberikan dampak langsung yang berarti terhadap tingkat kepuasan kerja mereka dalam konteks organisasi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Mataram. Salah satu kemungkinan penyebab dari tidak signifikannya pengaruh ini adalah karena karakteristik lingkungan kerja di instansi pemerintah yang lebih terstruktur, bersifat hierarkis, dan mengikuti prosedur yang ketat. Dalam kondisi seperti ini, ruang bagi individu untuk mengekspresikan kendali pribadi terhadap pekerjaan bisa sangat terbatas. Sehingga, meskipun seseorang memiliki *locus of control* internal yang tinggi (merasa dirinya mampu mengendalikan hasil pekerjaannya), hal tersebut tidak serta-merta meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaannya, karena hasil kerja lebih ditentukan oleh sistem dan aturan formal, bukan oleh persepsi kontrol pribadi. Selain itu, bisa jadi indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur *locus of control* dalam penelitian ini kurang mampu menangkap dinamika psikologis karyawan secara utuh, atau kepuasan kerja mereka lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya

kepemimpinan, budaya kerja, beban tugas, atau fasilitas kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks penelitian ini, *locus of control* bukan merupakan faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja, dan oleh karena itu, hipotesis keempat dinyatakan ditolak. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Malau et al., 2024).

Hipotesis kelima (H5) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang ditampilkan pada Tabel 4, diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 4,607, yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,681, serta nilai *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, secara statistik terdapat bukti yang kuat bahwa Kepuasan Kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Indikator-indikator dalam variabel Kepuasan Kerja terbukti relevan dan berpengaruh terhadap aspek-aspek dalam Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kelima (H5) dinyatakan diterima pada penelitian ini yang dilakukan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Mataram. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar et al., (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis keenam (H6) menyatakan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh variabel Kepuasan Kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Mataram. Berdasarkan hasil analisis, nilai *Variance Accounted For* (VAF) yang diperoleh sebesar 57%. Karena nilai VAF berada di antara 20% hingga 80%, maka dapat dikategorikan sebagai *partial mediation* atau mediasi parsial. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja secara parsial mampu memediasi pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, meskipun *Self-Efficacy* secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh tersebut juga diperkuat melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, hipotesis keenam (H6) dinyatakan diterima dalam konteks penelitian ini.

Hipotesis ketujuh (H7) menyatakan bahwa *Locus of Control* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Mataram. Berdasarkan hasil analisis, nilai *Variance Accounted For* (VAF) yang diperoleh untuk hipotesis ini adalah sebesar -114%. Karena nilai VAF berada di bawah 20% dan bahkan menunjukkan angka negatif, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat efek mediasi dari variabel Kepuasan Kerja terhadap hubungan antara *Locus of Control* dan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan tidak dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, hipotesis ketujuh (H7) dinyatakan ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun *Locus of Control* mungkin memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan, variabel Kepuasan Kerja tidak memiliki peran sebagai mediator dalam hubungan tersebut dalam konteks penelitian ini di KPKNL Mataram.

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Self-Efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*, serta berpengaruh signifikan terhadap *Kepuasan Kerja*. Artinya, semakin tinggi tingkat keyakinan diri karyawan terhadap kemampuannya, maka semakin tinggi pula kepuasan dan kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, *Locus of Control* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, baik terhadap *Kinerja Karyawan* maupun terhadap *Kepuasan Kerja*. Selain itu, *Kepuasan Kerja* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*, namun tidak mampu memediasi hubungan antara *Locus of Control* dan *Kinerja Karyawan*. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh *Locus of Control* terhadap *Kinerja Karyawan* tidak dapat dijelaskan melalui tingkat *Kepuasan Kerja* karyawan. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah pentingnya peningkatan *Self-*

Efficacy sebagai salah satu strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi dapat mengembangkan program pelatihan, coaching, serta memberikan tantangan kerja yang sesuai untuk membangun keyakinan diri dan rasa percaya diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Di sisi lain, karena *Locus of Control* tidak berpengaruh signifikan, maka organisasi perlu mempertimbangkan kembali relevansi faktor ini dalam konteks budaya kerja dan lingkungan organisasi tertentu. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti mengeksplorasi variabel lain yang mungkin memiliki peran yang lebih besar dalam memengaruhi kinerja, seperti motivasi intrinsik, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi. Selain itu, penggunaan pendekatan metode campuran (*mixed methods*) dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap hubungan antar variabel. Penelitian di berbagai instansi atau sektor juga perlu dilakukan agar hasilnya dapat digeneralisasikan lebih luas.

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada dosen pembimbing atas bimbingan, arahan, dan dukungan yang telah diberikan selama proses penyusunan artikel ini, hingga akhirnya artikel ini dapat diselesaikan dan diterbitkan.

REFERENCE

- Alfiansyah, M. W., Switrayana, I. N., & Mulawarman, L. (2024). Peran Business Intelligence Dalam Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (UMKM). *ECONOMIST: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 13-19.
- Ananda Lubis, F. R., Junaidi, J., Lubis, Y., & Lubis, S. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Efektifitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di Pt. Perkebunan Nusantara II (Persero). *JURNAL AGRICA*, 12(2), 103. <https://doi.org/10.31289/agrica.v12i2.2866>
- Ary, I. R., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6990–7013. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p2>
- Cornelia, C., Algifani, M. G., Widiyasti, B. D., & Wardi, P. A. (2025). Pengaruh Sistem Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Lombok. *ECONOMIST: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 15-20.
- Darmawan, A., & Angelina, Y. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>
- Ghozali, I. (2013). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yoga Pratama.
- Hair. (2010). *Multivariate Data Analysis Seventh Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Hasri, Y., & Syahrul, L. (2024). Pengaruh Internal Locus of Control dan External Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai. *R2J*, 6(6). <https://doi.org/10.38035/rrj>
- Hermawan, F., & Franciscus Kaban, D. (2014). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di PT X). *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS*, 5(1).

- Malau, M. L., Muttaqin, R., & Aryanti, A. N. (2024). Pengaruh Locus of Control dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Klasindo Plafon PVC. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*, 5(2), 2745–7257.
- Putri, P. E. V., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Self-efficacy dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(11).
- Rimper, R. R., & Kawet, L. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 2(4).
- Said, M., Latief, * Fitriani, & Ilyas, M. (2023). Self Efficacy, Locus of Control dan Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 6(3), 467–478.
- Sari, R., Chandra, H., & Dethan, S. H. (2024). Pengaruh Digitalisasi Perbankan dan Pelatihan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada Bank Mandiri. *ECONOMIST: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(4), 46-60.
- Silvius Battu, A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(3), 61–77. <https://journal.sinov.id/index.php/jurimbik/page61>
- Siregar, N. M., Nova Jayanti Harahap, & Abdul Halim. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Sikap Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 554–564. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1096>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Suriana. (2021). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Balai pengembangan Kompetensi Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat (PUPR) RI Wilayah 1 Medan. *JURNAL IMPLEMENTASI EKONOMI DAN BISNIS FE-UNIVA MEDAN*.
- Widiyanti, O. : (2012). Self Efficacy dan kecerdasan Emosional Siswa Sekolah Menengah Kejuruan. *JURNAL TEKNIK MESIN*, 20(1).