



Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang)

Repandi Herlambang¹, Reina Damayanti², Nurkardina Novalia³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Palembang

Abstract

Received: 04 Januari 2024
Revised : 11 Januari 2024
Accepted: 18 Januari 2024

The purpose of this study was to examine the effect of organizational culture and locus of control on employee performance in the Class 1 Navigation District of Palembang City. This study also examines the mediating role of job satisfaction in the relationship between organizational culture, locus of control, and employee performance in Class 1 Navigation District of Palembang City. The population in this study amounted to 127 employees and the proportional stratified random sampling method was used as the sampling method. This study used a questionnaire for 97 respondents. The analysis technique used is path analysis technique using SPSS version 18.0. The results showed that organizational culture had an effect on job satisfaction in the Class 1 Navigation District of Palembang City, locus of control had no effect on Job Satisfaction in the Class 1 Navigation District of Palembang City. organizational culture has a significant effect on employee performance in the Class 1 Navigation District of Palembang City. And locus of control has a significant effect on employee performance in the Class 1 Navigation District of Palembang City. As well as the variable job satisfaction has a significant effect as a mediation in the relationship between organizational culture and employee performance in the Class 1 Navigation District of Palembang City, while the variable of job satisfaction has no significant effect as a mediation in the relationship between locus of control and employee performance in the Class 1 Navigation District of Palembang City.

Keywords: *Organizational Culture, Locus of Control, Employee Performance, Job Satisfaction*

(*) Corresponding Author: repandiharlambang@gmail.com

How to Cite: Herlambang, R., Damayanti, R., & Novalia, N. (2024). Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang). <https://doi.org/10.5281/zenodo.10645885>.

INTRODUCTION

Sumber daya manusia (SDM) bagian penting dari suatu organisasi dan memainkan peran kunci dalam menentukan keberhasilannya. Keikutsertaan anggota organisasi sebagai penggerak perusahaan dapat melalui berbagai jabatan seperti karyawan, pejabat atau buruh. Karyawan merupakan salah satu unsur sumber daya manusia dalam suatu organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kemajuan usaha. Kehadiran karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai kemajuan dan pertumbuhan yang diinginkan. Kinerja mencerminkan hasil kerja yang dihasilkan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik atau lebih terlihat, dan kualitas karyawan memegang peranan penting dalam menentukan apakah suatu organisasi dapat berhasil mencapai tujuan tersebut. Penilaian kinerja digunakan untuk memastikan bahwa individu memenuhi standar kinerja yang telah ditentukan sebelumnya. Kondisi internal individu, yang dikenal sebagai faktor endogen, mempengaruhi

evaluasi prestasi kerja. Faktor dan kondisi pribadi datang dari luar dan sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi. Faktor pribadi meliputi faktor yang beragam seperti jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis yang mempengaruhi budaya organisasi, *locus of control*, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.

Budaya organisasi mengacu pada kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan menciptakan nilai dan norma yang kuat. Organisasi dengan budaya yang kuat memiliki daya tarik yang kuat bagi karyawan masa depan dan memengaruhi cara mereka berpikir, bertindak, dan berperilaku. Menurut Amalia & Astuti (2020), budaya organisasi terdiri dari seperangkat keyakinan, nilai dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi. Nilai dan norma tersebut berdampak signifikan terhadap perilaku anggota organisasi dalam memenuhi tanggung jawabnya, dan kinerjanya dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Locus of control mengacu pada hubungan antara tindakan dan hasil seseorang. Dalam konsep ini, individu dapat mengembangkan ekspektasi tentang kemampuannya sendiri untuk mengendalikan peristiwa yang terjadi di dalam dirinya (Fadilla dan Vayuni, 2018). Sedangkan menurut Yulia Rusmita & Badera (2018), peningkatan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal (faktor personal) dan faktor eksternal (faktor situasional). *Locus of control* merupakan salah satu faktor personal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan sangat berharga bagi upaya organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Eliza & Andria (2022), kinerja dapat diartikan sebagai rekaman atau pencatatan hasil yang dihasilkan oleh seseorang yang melakukan suatu tugas atau aktivitas kerja dalam kurun waktu tertentu. Alasan peningkatan prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal (faktor personal) dan faktor eksternal individu (faktor situasional).

Berhubungan erat dengan satu sama lain, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat secara tidak langsung mempengaruhi budaya organisasi dan *locus of control*. Perasaan positif atau negatif yang dirasakan oleh pekerja tentang pekerjaan mereka dapat menentukan kepuasan kerja mereka. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan persepsi buruk tentang budaya organisasi dapat menurunkannya. Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang bertanggung jawab untuk perencanaan, pengadaan, dan pemeriksaan alat bantu navigasi laut, navigasi telekomunikasi, observasi maritim, survei hidrografi, dan pengendalian alur dan lintas untuk memastikan keselamatan pelayaran. Dinas ini beroperasi di tiga provinsi: Sumatera Selatan, Bangka Belitung, dan Jambi. Dan memiliki total populasi sebanyak 127 pegawai.

Dalam rangka menjaga stabilitas dan keberlangsungan instansi serta mencapai tujuan yang ditetapkan setiap tahun, instansi menerapkan sistem penggajian berdasarkan pangkat dan golongan pegawai. Penggajian dan pemberian bonus didasarkan pada kinerja pegawai, yang melibatkan pencapaian target pekerjaan yang ditetapkan dan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Ketika seorang pegawai menunjukkan kinerja yang buruk, hal ini dapat menghambat kemajuan instansi. Namun, pemimpin tetap berfokus pada peningkatan kinerja

pegawai untuk memastikan eksistensi instansi dan pelaksanaan visi dan misi yang efektif. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang mengadopsi kebijakan sistem penghargaan dan hukuman bagi seluruh anggotanya. Jika seorang pegawai melanggar peraturan atau tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik, pemimpin berhak mengambil tindakan pemutusan hubungan kerja secara langsung. Sebaliknya, jika seorang pegawai menunjukkan kinerja yang baik, instansi dapat memberikan kenaikan pangkat sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Penelitian ini dilakukan dengan melakukan survei terhadap subjek penelitian untuk mengidentifikasi permasalahan kurangnya tingkat kedisiplinan yang merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu disiplin kerja. Temuan dari pengamatan menunjukkan bahwa masih terdapat banyak pegawai yang tidak mematuhi aturan yang ditetapkan oleh Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang, terlihat dari tingginya jumlah pegawai yang terlambat atau absen pada waktu yang telah ditentukan. Penting bagi para pegawai untuk memberikan informasi yang akurat jika mereka tidak dapat hadir di kantor, hal ini untuk memastikan kelancaran pekerjaan dan pencapaian tujuan instansi. Selain itu, kepercayaan diri dan kepatuhan terhadap peraturan yang diberikan oleh pimpinan juga sangat penting dalam mengoptimalkan kinerja pegawai. Namun, masalah ini masih terjadi di Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang dan perlu diselesaikan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Dari permasalahan latar belakang di atas Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak dari budaya organisasi dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang, dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merujuk pada pandangan umum yang dianut oleh anggota suatu organisasi terkait dengan sistem nilai yang diterapkan oleh organisasi tersebut. Sistem nilai ini memiliki pengaruh terhadap tindakan dan perilaku anggota organisasi, dan menjadi faktor yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya Busro (2020).

Kamaroellah (2014), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan sistem nilai-nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai panduan dalam perilaku dan pemecahan masalah di dalam organisasi.

Indikator Budaya Organisasi

Adapun beberapa indikator budaya organisasi menurut Busro (2020), sebagai berikut :

1. Keyakinan pada diri sendiri.
2. Sikap yang tegas.
3. Kecakapan dalam mengelola emosi.
4. Kemampuan untuk mengambil inisiatif.
5. Keterampilan dalam melakukan pengawasan.

Pengertian Locus Of Control

Locus of control adalah istilah dalam psikologi yang mengacu pada sejauh mana seseorang meyakini bahwa mereka memiliki kendali atas situasi dan pengalaman yang mempengaruhi kehidupan mereka dalam konteks organisasi

Rachman (2022). Menurut Robert & Kinicki (2005), *Locus of control* merupakan konsep psikologis yang menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mengendalikan atau mempengaruhi peristiwa-peristiwa yang memengaruhi kehidupan mereka dalam organisasi. Individu dengan *locus of control* yang tinggi cenderung percaya bahwa peristiwa-peristiwa tersebut berada dalam kendali pribadi mereka.

Indikator Locus Of Control

Menurut Schultz (2022) indikator dari *locus of control* yaitu :

1. Prestasi individu adalah hasil dari usaha pribadi.
2. Keberhasilan pribadi merupakan hasil dari kerja keras.
3. Tidak semua hal yang diperoleh oleh seseorang hanya berdasarkan keberuntungan.
4. Kegagalan yang dialami oleh individu adalah akibat dari tindakannya sendiri.

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Busro (2020), kinerja merujuk pada prestasi yang dapat dicapai oleh karyawan baik secara individu maupun dalam kelompok di dalam sebuah organisasi, dengan mempertimbangkan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan oleh organisasi tersebut. Pencapaian ini melibatkan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan untuk menyelesaikan masalah dalam batas waktu yang ditentukan secara sah, sambil tetap mematuhi hukum, moral, dan etika yang berlaku. Di sisi lain, menurut Sinambela (2018), kinerja pegawai dapat dilihat sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan keahlian atau tugas tertentu.

Indikator Kinerja Pegawai

Adapun beberapa indikator kinerja menurut (Busro, 2020) sebagai berikut

1. Kemampuan atau keahlian
2. Etika profesional
3. Pengalaman yang memadai dalam melaksanakan tugas
4. Kewajiban atau tanggung jawab
5. Kepatuhan terhadap waktu

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu hal yang kompleks karena dipengaruhi oleh berbagai elemen di lingkungan kerja, termasuk tipe pekerjaan, tingkat gaji, peluang untuk promosi, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, dan kinerja secara keseluruhan (Busro, 2020).

Sedangkan menurut (Sinambela, 2018), kepuasan kerja merujuk pada perasaan individu terhadap pekerjaannya yang terbentuk melalui upaya individu dan dukungan dari faktor eksternal, seperti kondisi kerja, hasil kerja, dan karakteristik pekerjaan yang bersangkutan.

Indikator Kepuasan Kerja

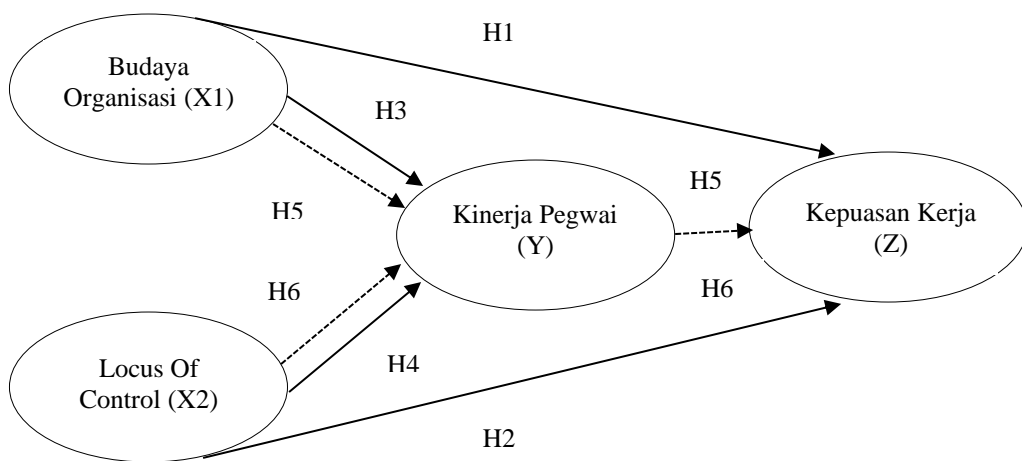
Menurut (Sinambela, 2018) kepuasan kerja memiliki beberapa indikator diantaranya yaitu:

1. Tantangan mental dalam pekerjaan
2. Penghargaan yang memadai
3. Lingkungan kerja yang mendukung
4. Rekan kerja yang memberikan dukungan

METODE

Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian adalah pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk tujuan dan penggunaan tertentu. Metode penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2019), adalah suatu pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif asosiatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Kuantitatif asosiatif adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara variabel budaya organisasi dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Berdasarkan penjelasan yang telah disebutkan, penelitian ini memilih pendekatan kuantitatif karena menggunakan data yang berbentuk numerik, dan metode analisis data yang digunakan adalah menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 18.



Keterangan

- =Pengaruh Langsung
- =Pengaruh Tidak Langsung

Sumber, dimodifikasi oleh penulis 2023

HIPOTESIS PENELITIAN

- H.1 : Budaya organisasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- H.2 : *Locus of control* sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- H.3 : Budaya organisasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H.4 : *locus of control* sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H.5 :Budaya organisasi berpengaruh signifikan melalui kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja
- H.6 : *locus of control* berpengaruh signifikan melalui kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah nilai residual dalam model regresi ini memiliki distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
<i>N</i>		97
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.92039017
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.078
	<i>Positive</i>	.050
	<i>Negative</i>	-.078
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.772
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.590
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		

Sumber data diolah 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* di atas, nilai signifikansi (sig) yang diperoleh sebesar 0,590, yang merupakan angka lebih besar dari nilai yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut valid atau menunjukkan bahwa data memiliki distribusi yang normal.

Uji Reliabelitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana pengukuran terhadap variabel dependen dan independen tidak rentan terhadap pengaruh yang ada dan konsisten dari variabel tersebut, sehingga dapat dikatakan reliabel.

Table Uji Reliabelitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batasan Penerimaan Reliabilitas	Keterangan
X1 (Budaya Organisasi)	0.839	0.6	Reliabel
X2 (<i>Locus of control</i>)	0.769	0.6	Reliabel
Y (Kinerja Pegawai)	0.847	0.6	Reliabel
Z (Kepuasan Kerja)	0.848	0.6	Reliabel

Sumber data diolah 2023

Berdasarkan informasi yang terdapat pada Tabel dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel dalam uji reliabilitas memiliki nilai di atas 0,6. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa setiap variabel tersebut dapat dianggap reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

Uji Determinasi (R^2)

Tujuan dari uji Koefisien Determinasi (R²) adalah untuk mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi yang terdapat pada variabel dependen (variabel terikat).

Model 1

Table Uji Determinasi (R²)

Model Summary					
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ensn0	1	.762 ^a	.581	.572	3.88100
a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, locus of control, budaya organisasi					

Sumber data diolah 2023

Berdasarkan informasi yang terdapat pada Tabel nilai Uji Koefisien Determinasi (Adj R²) sebesar 0,630. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas, seperti budaya organisasi, *locus of control*, dan kepuasan kerja, memberikan kontribusi sebesar 63,0% terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang. Sisanya, sebesar 37,0%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam model regresi pada penelitian ini.

Model 2

Table Uji Determinasi (R²)

Model Summary					
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0	1	.821 ^a	.674	.664	2.70471

Sumber data diolah 2023

Berdasarkan Tabel diatas nilai Uji Koefisien Determinasi (Adj R²) sebesar 0,664, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (independen) yaitu budaya organisasi, *locus of control* dan kinerja pegawai terhadap variabel terikat (dependent) yaitu kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang sebesar 66,4 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

Uji F

Pengujian F hitung dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh secara simultan variabel budaya Organisasi (X1), *locus of control* (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Table Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2168.266	3	722.755	55.409	.000 ^a
Residual	1213.095	93	13.044		
Total	3381.361	96			

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber data diolah 2023

Dari Tabel diatas ditemukan nilai F hitung sebesar 55,409, dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, *locus of control*, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang.

Uji Analisis Jalur

Penelitian menggunakan teknik analisis jalur, karena analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/ *reciprocal*).

Table Uji Analisis Jalur Model 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.670	3.082		3.786	.000
X1	1.151	.135	1.062	8.506	.000
X2	-.505	.162	-.388	-3.110	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber data diolah 2023

Keterangan analisis jalur struktural 1

1. Mengacu pada output regresi model 1 pada bagian model table *coefficient* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu X1= 0,000 dan X2 = 0,002 lebih kecil dari hasil 0,005 hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 yakni variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y
2. besarnya nilai *R Square* yang terdapat pada table *model summary* adalah sebesar 0,641 hal ini hal ini memperlihatkan bahwa sumbangan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 64,1% sementara itu untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1-0,581} = 0,647$

Table Uji Analisis Jalur Model 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
2 (Constant)	4.870	2.306		2.112	.037
Budaya Organisasi	.547	.125	.642	4.359	.000
<i>Locus of Control</i>	-.164	.119	-.160	-1.378	.172
Kinerja Pegawai	.283	.072	.361	3.942	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data diolah 2023

Keterangan analisis jalur struktural 2

1. Mengacu pada output regresi model 2 pada bagian model table coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X_1 = 0,642$, $X_2 = 0,160$ dan $Y = 0,361$ lebih kecil dari hasil 0,005 hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 2 yakni variabel X_1 dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z sedangkan variabel X_2 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Z .
2. besarnya nilai *R Square* yang terdapat pada table *model summary* adalah sebesar 0,674 hal ini memperlihatkan bahwa sumbangan pengaruh X_1 , X_2 dan adalah sebesar 67,4% sementara itu untuk nilai e^2 dapat dicari dengan rumus $e^2 = \sqrt{1 - 0,674} = 0,570$.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji statistik t hitung diperoleh dengan nilai 4.359, yang lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 2.112. Selain itu, nilai sig (signifikansi) yang diperoleh adalah 0.000, yang lebih kecil daripada tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0.05. Berdasarkan hal ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan dan penurunan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh Budaya Organisasi. Kontribusi variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.642 atau 64.2%. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan yang terjadi di Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang berdasarkan hipotesis 1. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Taufik Isnanto et al (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja, ditemukan nilai t tabel sebesar 2.112 dan nilai t hitung sebesar 1.378, dengan nilai signifikansi sebesar 0.172. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 ($0.172 > 0.05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja di Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dan penurunan Kepuasan Kerja di Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang tidak dipengaruhi oleh *Locus of Control*. Hasil ini juga sejalan

dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Henis Fiqih Amalini (2016) yang juga menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Locus of Control* dan Kepuasan Kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh langsung variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai *Standardized Coefficient Beta* sebesar 1.062 dan nilai *t* hitung sebesar 8.506, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.000 \leq 0.05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang. Dengan demikian, peningkatan dan penurunan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh Budaya Organisasi. Temuan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novika Amalia dan Puji Astuti (2020) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh langsung variabel *Locus of Control* terhadap Kinerja Pegawai, ditemukan nilai *Standardized Coefficient Beta* sebesar 0.269 dan nilai *t* hitung sebesar 2.241, dengan nilai signifikansi sebesar 0.027. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.027 \leq 0.05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Locus of Control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel *Locus of Control*. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Endang Sri Wahyuni, Dkk (2016) yang juga menemukan bahwa *Locus of Control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Melalui Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis sebelumnya, kontribusi langsung variabel Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 1.062. Pengaruh tidak langsung X1 melalui Y terhadap Z dapat dihitung dengan mengalikan nilai beta X1 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z, yaitu: $1.062 \times 0.361 = 0.383382$. Dengan demikian, pengaruh total yang diberikan oleh X1 terhadap Z adalah penjumlahan antara pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, yaitu: $0.642 + 0.383382 = 1.025$. Dengan kata lain, nilai pengaruh langsung adalah 0.642 dan nilai pengaruh tidak langsung adalah 1.025. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Temuan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Taufik Isnanto Dkk (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, serta penelitian oleh Hanis Fiqi Amalini (2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh *Locus of Control* Melalui Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Pengaruh Locus Of Control Melalui Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis sebelumnya, kontribusi langsung variabel *Locus of Control* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,388. Pengaruh tidak

langsung X2 melalui Y terhadap Z dapat dihitung dengan mengalikan nilai beta X2 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z, yaitu: $0,388 \times 0,361 = 0,140068$. Dengan demikian, pengaruh total yang diberikan oleh X2 terhadap Z adalah penjumlahan antara pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, yaitu: $0,388 + 0,140068 = 0,528$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Locus of Control* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Temuan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ruscahyono (2014) dan Hanis Fiqi Amalini, Dkk (2016)

KESIMPULAN

1. Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang. Hal ini terlihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($4.359 > 2.112$) dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$.
2. Locus of Control (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang. Hal ini terlihat dari nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel ($1.378 < 2.112$) dan nilai signifikansi sebesar $0.172 > 0.05$.
3. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang. Hal ini terlihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($4.214 > 2.468$) dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$.
4. *Locus of Control* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang. Hal ini terlihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($2.241 > 2.468$) dan nilai signifikansi sebesar $0.027 < 0.05$.
5. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai pengaruh tidak langsung yang lebih besar daripada pengaruh langsung ($0.642 > 1.025$).
6. Locus of Control tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai pengaruh tidak langsung yang lebih kecil daripada pengaruh langsung ($0.160 > 0.022$).

SARAN

1. Diharapkan kepada Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memberikan bimbingan dan dukungan yang lebih besar dari pimpinan.
2. Diharapkan dengan meningkatnya kinerja pegawai Distrik Navigasi kelas 1 Kota Palembang, dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk kenaikan jabatan.
3. Untuk penelitian mendatang sebaiknya dilakukan pada objek yang berbeda misalnya lokasi yang berbeda karena perbedaan tersebut memungkinkan hasil penelitian yang berbeda.

REFERENCES

- Amalia, N., & Astuti, P. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Kelautan dan Perikanan Daerah Istimewah Yogyakarta). *Jurnal Fokus, Vol. 10, No. 02*.

- Busro, M. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Eliza, Y., & Andria, Y. (2022). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Pelayanan Hewan dan Peternakan Kabupaten Pesisir Selatan. *TARGET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 04, No. 01.
- Fadilah, & Wahyuni, S. R. (2018). Analisis faktor yang mempengaruhi locus of control mahasiswa pendidikan matematika FKIP Universitas Samudra . *Jurnal IPA dan Pembeljarn IPA*, Vol. 02, No. 02, Hlm 100-105.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hidayat, A. A. (2021). *Menyusun Instumen Penelitian & Uji Validitas Reliabilitas*. Surabaya: Health Book Publishing.
- Huseno, T. (2016). *kinerja pegawai dari dimensi kepemimpinan, misi organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja*. malang: media nusa creative.
- Isnanto, T., Mei , I., & Muninghar. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, Vol. 04, No. 05.
- Kamaroellah, R. A. (2014). *Pengantar Budaya Organisasi*. Surabaya: Pustaka Radja.
- Kosasih, H. (2021). Analisis Pengaruh Antara Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT Sejati Karya Perkasa Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, Vol. 21, No. 2.
- Maryatami, A. S. (2021). *WELL-BEING DI DUNIA KERJA*. Kab. Banyumas Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Nurwati, S. (2021). Detriminasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Kompensasi dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, Vol. 01, No. 02.
- Nuryadi, D. (2017). *Dasar-dasar Statistik penelitian*. Yogyakarta: Gramasurya.
- Rachman, M. M. (2022). *Locus Of Control sebagai pengendali individu karyawan terhadap kesuksesan*. surabaya: cipta media nusantara.
- Rachman, M. M. (2022). *Locus of Control Sebagai pengendali individu karyawan terhadap ksuksesan*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN).
- Robert, K., & Kinicki, A. (2005). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, R. M., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional di PT Jenggala Keramik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 3.
- Schultz, D. P. (2022). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Buku Kedokteran.
- Silaen, N. R., & dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta Bandung.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, I. (2022). *Riset Akuntansi Keperilakuan : Penggunaan SmartPLS dan SPSS Include Macro*. Surabaya: Cv. Jakad Media Publishing.
- Supriadi, I. (2022). *set Akuntansi Keperilakuan : Penggunaan SmartPLS dan SPSS Include* . Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Suyatno, A., Abdullah, A., & Satriawan, D. G. (2020). *MANAJEMEN Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: GCAINDO.
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan parsitipatif terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor camat perbaungan kabupaten serdang bedagai. *Jurnal bisnis mahasiswa*.
- Tewal, B. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Grafindo Bandung.
- Wahyuni, E. S., & Rosmida. (2017). Analisis pengaruh budaya organisasi, locus of control terhadap kinerja aparat pemerintahan daerah dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi empiris pada pemerintahan kabupaten bengkalis). *INOVBIJ Jurnal Inovasi Bisnis, Vol. 05, No. 01*.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu Administrasi, Vol. 03, No. 02*.
- Yulia Rusmita, I. A., & Badera, I. N. (2018). Budaya Organisasi sebagai Pemoderasi Pengaruh Kompetensi dan Locus Of Control Pada Kinerja Auditor kantor akuntan publik di provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, Vol. 23*.
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.