

Pengaruh motivasi, *locus of control* dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada inspektorat pemerintah provinsi jawa timur

Ayu Dienna Maharani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo Surabaya
ayumaha@gmail.com

Abstrak Pegawai yang merasa nyaman, dihargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri, secara otomatis akan memusatkan perhatian dan menunjukkan performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, sejauh mana perusahaan mampu merealisasikan apa yang menjadi harapan dan tuntutan mereka, maka bekerja akan terasa memuaskan bagi pegawai. Ada beberapa faktor yang dapat menunjang kinerja pegawai dalam sebuah organisasi diantaranya adalah (1) motivasi, (2) *locus of control*, (3) kompensasi dan (4) kepuasan kerja. Dari hasil wawancara penulis dengan sekretaris Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur menjelaskan bahwa terdapat beberapa masalah diantaranya adalah tugas dan tanggung jawab melebihi kapasitas jabatan, rasa aman dan nyaman dalam bekerja, pekerjaan cenderung mempengaruhi kondisi pegawai secara fisik, hal ini berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor pemicu kecenderungan kinerja pegawai membaik. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei. Populasi pada penelitian ini adalah Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 120 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah SEM analisis dibantu tools AMOS 23.0. Kesimpulan penelitian ini (1) motivasi kerja, (2) *locus of control*, dan (3) kompensasi memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan positif terhadap (4) kepuasan kerja, Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai, Motivasi kerja, *locus of control*, dan kompensasi memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan positif terhadap kinerja, Motivasi kerja, *locus of control*, dan kompensasi memiliki pengaruh secara tidak langsung yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai sebagai mediator.

Kata kunci: *motivasi; locus of control; kompensasi; kepuasan kerja, kinerja.*

PENGANTAR

Sejumlah faktor yang berimbang pada stabilitas kerja pegawai seringkali menjadi sorotan perusahaan dan peneliti. Salah satunya adalah pencapaian kepuasan kerja, yang merupakan kondisi emosional yang menyokong atau tidak dalam diri pegawai yang berhubungan dengan penilaian pegawai terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja (Mangkunegara & Prabu, 2018). Pegawai yang merasa nyaman, dihargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri, secara otomatis akan memusatkan perhatian dan menunjukkan performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan (M Indrasari et al., 2018; Susilo & Akbar, 2020). Selain itu, sejauh mana perusahaan mampu merealisasikan apa yang menjadi harapan dan tuntutan mereka, maka bekerja akan terasa memuaskan bagi pegawai. Setiap individu dalam perusahaan dipastikan memiliki kebutuhan dan harapan masing-masing, beberapa diantara mereka sadar akan hal tersebut, sedangkan yang lain tidak menyadarinya (Susilo et al., 2020). Kebutuhan dan harapan

tersebut yang menstimulasi perilaku pegawai pada perusahaan. Jadi, kepuasan kerja merupakan representasi sikap dan penilaian pegawai akan pekerjaan dan pemenuhan atas harapan mereka.

Dalam setiap lembaga pasti membutuhkan tenaga kerja yang dapat dipercaya untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan, karena sumber daya manusia menempati posisi yang cukup strategis dalam kehidupan suatu organisasi. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi atau lembaga tergantung bagaimana organisasi atau lembaga tersebut memajemen sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu seringkali dalam lembaga besar selalu ada bagian yang mempunyai tugas untuk mendapatkan dan meningkatkan sumber daya manusianya.

Setiap lembaga perlu memperhatikan tiga faktor tersebut demi meningkatkan kinerja pegawainya, maka dari itu banyak lembaga yang menempatkan orang yang ahli dalam manajemen sumber daya manusia yang biasa disebut *Human Resource Development* atau biasa disingkat HRD, jika dikaitkan dengan Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur, sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai atau pengelola yang bekerja di dalamnya. Dalam Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur, mereka seharusnya memperhatikan kinerja pegawainya dengan detail.

Tabel 1. Rekap Kehadiran Pegawai Tahun 2019

No	Bulan	Jumlah Kehadiran	Presentase Hadir (%)	Total Pegawai
1	Jan	80	67	120
2	Feb	81	67	120
3	Maret	120	100	120
4	April	75	62	120
5	Mei	55	45	120
6	Juni	64	53	120
7	Juli	89	74	120
8	Agst	77	64	120
9	Sept	66	55	120
10	Okt	56	47	120
11	Nov	50	42	120
12	Des	80	67	120

Sumber: Data Internal 2019

Seperti terlihat pada tabel 1 menunjukkan bahwa selama 1 tahun hanya satu yaitu pada bulan Maret pegawai Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur menunjukkan kehadiran 100% dan pada bulan lainnya menunjukkan kehadiran yang sangat mengecewakan, walaupun dengan alasan tidak hadir atau absen meliputi berbagai alasan seperti ijin, sakit, cuti ataupun tanpa alasan. Dengan demikian Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur harus lebih meningkatkan kinerja yang baik dengan cara memotivasi pegawai, memberikan keyakinan yang dimiliki oleh setiap individu dalam mengendalikan pekerjaan yang sering disebut *locus of control* bahkan perusahaan harus mempertimbangkan kompensasi yang diberikan kepada setiap pegawai. Usaha ini agar lebih menjadikan kinerja pegawai meningkat. Sikap seorang pegawai terhadap pekerjaan yang ditekuninya, secara potensial juga dipengaruhi oleh bagaimana persepsi pegawai tersebut terhadap pekerjaannya. *Locus of control* merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu dan dapat dibedakan atas *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal.

Dari hasil wawancara penulis dengan sekretaris Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur menjelaskan bahwa terdapat beberapa masalah diantaranya adalah tugas dan tanggung jawab melebihi kapasitas jabatan, rasa aman dan nyaman dalam bekerja,

pekerjaan cenderung mempengaruhi kondisi pegawai secara fisik, hal ini berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Sutrisno mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2009). Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara & Prabu, 2018).

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins & Coutler, 2012). Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi pegawai, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Agar semua kegiatan dan aktivitas organisasi atau perusahaan berjalan dengan baik dan benar maka, perusahaan harus mempunyai pegawai yang berwawasan baik, keterampilan, dan kompeten di bidangnya sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Hasibuan, menjalankan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu tujuan yang harus dicapai oleh setiap pegawai. Hal ini akan menjadi tolak ukur atau harapan untuk membentuk pola hubungan baik antara para pegawai dengan perusahaan. Para pegawai akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja (Hasibuan, 2017).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017). Kompensasi menurut Handoko (2009) adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun non *financial* yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja pegawainya. Adapun bentuk kompensasi *financial* adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi *non financial* diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Fenomena inilah yang akan menjadi latar belakang untuk melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

LITERATURE REVIEW

Motivasi

Dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologikal, artinya pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya
- b. Kebutuhan rasa aman, artinya pegawai bekerja sungguh-sungguh agar perusahaan menjamin keselamatan kerjanya
- c. Kebutuhan sosial, artinya pegawai bekerja sungguh-sungguh karena suasana kerja yang telah dibuat menyenangkan mungkin
- d. Keinginan penghargaan, artinya pegawai melaksanakan kewajiban kerja secara sungguh-sungguh akan mendapat penghargaan yang semestinya

Keinginan wawasan, artinya pegawai mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan kemampuan pegawai itu sendiri.

Locus Of Control

Konsep *locus of control* didasarkan pada teori pembelajaran sosial. *Locus of control* adalah persepsi seseorang tentang kenapa sesuatu terjadi atau kekuatan apa yang mendorong aksinya. Indikator dari *locus of control* adalah:

- a. Pencapaian Hasil,
- b. Faktor Keberuntungan,
- c. Kesuksesan,
- d. Memiliki Etos Kerja Yang Tinggi,
- e. Pribadi Yang Bertanggung Jawab,
- f. Kemampuan Menciptakan Kehidupan Masa Depan,
- g. Antisipasi Permasalahan.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan. Dalam penelitian ini, indikator kompensasi dijabarkan menurut Gaol yaitu (Gaol, 2014):

- a. Memenuhi kebutuhan minimal, artinya kompensasi yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhan minimalnya
- b. Dapat mengikat, artinya kompensasi yang diterima pegawai cukup sehingga pegawai tidak berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain
- c. Dapat memotivasi, artinya kompensasi yang diterima pegawai dapat memotivasinya untuk bekerja lebih giat Adil, artinya kompensasi yang diterima pegawai adil sesuai dengan pekerjaan

Kepuasan Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Menurut Kreitner et al., (2002) hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut: 1) Motivasi, Antara motivasi dan Kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan kerja dengan pengawasan/supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan/manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan kerja pekerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja. 2) Pelibatan kerja hal ini menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran atasan/manajer perlu didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pekerja. 3) *Organizational citizenship behavior* Merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya. 4) *Organizational commitment* mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja. 5) Ketidakhadiran (*Absenteeism*) Antara ketidakhadiran dan kepuasan kerja terdapat korelasi negatif yang kuat. Dengan kata lain apabila kepuasan kerja meningkat, ketidakhadiran akan turun. 6) Perputaran (*Turnover*) Hubungan antara perputaran dengan kepuasan kerja adalah negatif. Dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal sehingga diharapkan atasan/manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi perputaran. 7) Perasaan stres antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negatif stres. 8) Prestasi

kerja/kinerja Terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan kerja dan prestasi kerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan kerja.

Kinerja

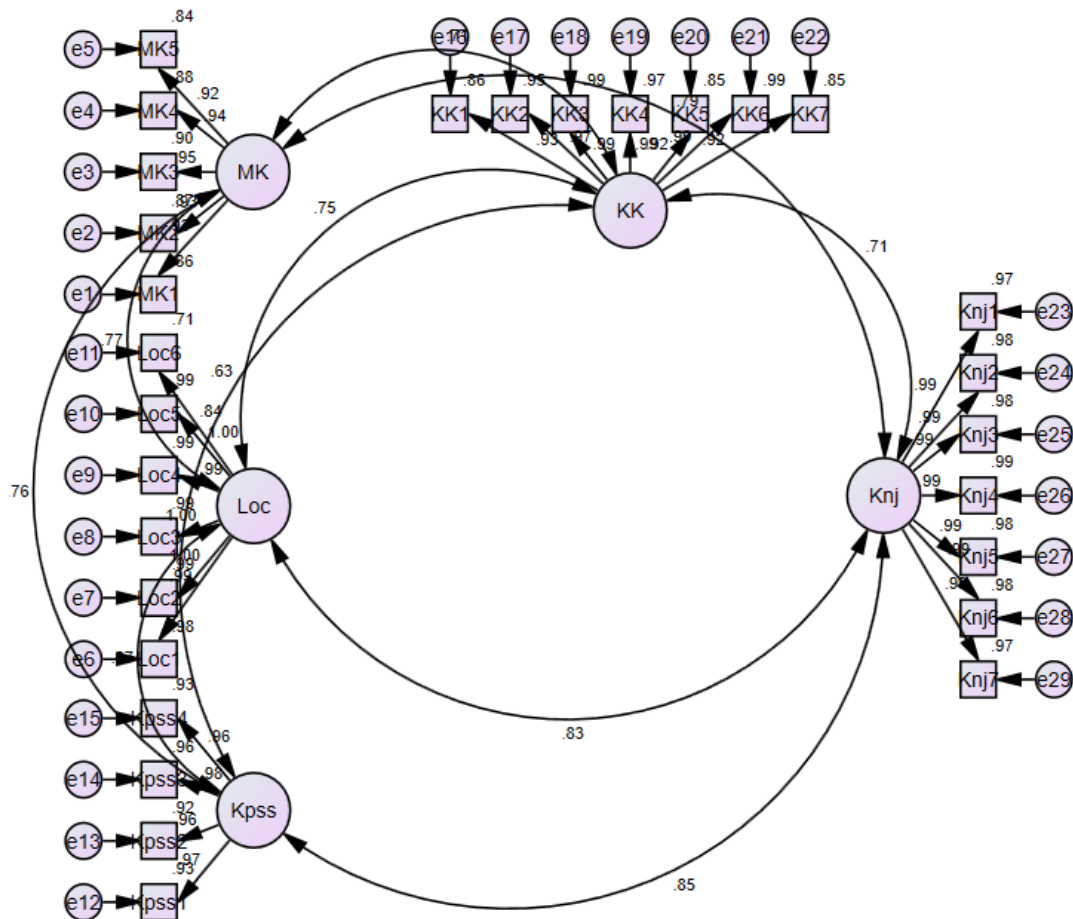
Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai. Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini menurut Siagian (2007), yaitu:

- a. Tugas pokok, artinya pegawai mengetahui tugas pokok dari pekerjaannya
- b. Pengetahuan, artinya pekerjaan pegawai sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya
- c. Tugas yang kaitan, artinya pegawai mengerti bahwa tugasnya berkaitan dengan tugas-tugas pegawai lainnya
- d. Kesulitan kerja, artinya pegawai mengerti kesulitan kerja yang dihadapinya
- e. Langkah-langkah perbaikan, artinya pegawai mengerti langkah- langkah perbaikan apa yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerjanya

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai atau staf di lingkungan Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur. berjumlah 120 pegawai, sampel diambil berdasarkan sensus 120 dari berbagai unsur unit organisasi dan jabatan. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifes (indikator) merepresentasikan variabel laten untuk diukur yaitu dengan menguji validitas dan reliabilitas variabel laten melalui analisis faktor konfirmatori. Penelitian ini akan menguji validitas konstruk dengan melihat validitas konvergen. Validitas konvergen akan didapat dalam pengolahan SEM pada AMOS dengan melihat nilai *factor loading* atau disebut juga parameter lambda (λ). Nilai *factor loading* yang tinggi menunjukkan bahwa indikator konvergen pada satu titik. Selanjutnya dalam SEM, terdapat nilai *squared multiple correlations* yaitu kuadrat nilai korelasi antar variabel dengan indikatornya. Selanjutnya nilai tersebut dikalikan dengan 100%, hasil persentase tersebut menunjukkan apakah indikator dapat menjelaskan konstruk atau tidak, sedangkan sisa persentase dijelaskan oleh *unique factor*, dalam hal ini adalah kesalahan pengukuran.

Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan untuk memastikan semua item pernyataan dari masing-masing variabel dapat dinyatakan valid dan semua variabel yang dibahas dalam penelitian ini dapat disimpulkan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan melalui *confirmatory factor analysis* (CFA) menggunakan aplikasi statistik yaitu IBM SPSS 26.0 dan IBM SPSS AMOS 23.0. Model CFA dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Model CFA
 Sumber: Hasil Uji CFA Dengan IBM SPSS Amos 23.0

Gambar 1 merupakan model CFA yang telah dilakukan menggunakan IBM SPSS Amos 23.0 dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil CFA, diperoleh nilai kecocokan model sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai Indeks Kecocokan Model CFA

Index of fit	CMIN/DF	GFI	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI	RMR	RMSEA
Nilai	2,657	0,715	0,909	0,895	0,941	0,932	0,941	0,092	0,118

Uji CFA yang dilakukan dalam penelitian ini memperoleh hasil yang menunjukkan indeks kecocokan model yang dilaporkan pada tabel 5.10, hasilnya melaporkan bahwa nilai Cmin/df adalah 2,657 (lebih rendah dari 3), nilai GFI adalah 0,715 dapat diterima, nilai NFI sebesar 0,909 (lebih dari 0,9) menunjukkan kecocokan model yang bagus, nilai RFI sebesar 0,895 dapat diterima, nilai IFI sebesar 0,941 (lebih besar dari 0,9) menjelaskan kecocokan model yang bagus, nilai TLI sebesar 0,932 (lebih besar dari 0,9) menunjukkan kecocokan model yang bagus, nilai CFI sebesar 0,941 (lebih besar dari 0,9) menunjukkan kecocokan model yang bagus, nilai RMR sebesar 0,092 dapat diterima, dan terakhir nilai RMSEA sebesar 0,118 dapat diterima. Oleh karena itu, hasil ini menentukan bahwa data telah sesuai dengan model CFA (M Indrasari et al., 2018, 2019; Meithiana Indrasari et al., 2019; Yunus et al., 2019).

Korelasi Pearson antar variabel dalam penelitian ini dilaporkan pada tabel 3, hasilnya menunjukkan bahwa korelasi tertinggi antar variabel adalah antara locus of control dan kompensasi dengan nilai korelasi sebesar 0,866, yang artinya bahwa locus of control dan kompensasi memiliki hubungan atau saling berkaitan satu sama lainnya. Hasilnya juga

menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki korelasi satu sama lain.

Tabel 3 . Uji Korelasi dan Validitas Diskriminan

Variabel	Kpss	Loc	MK	KK	Knj
Kpss	0,966				
Loc	0.866***	0,980			
MK	0.655***	0.754***	0,931		
KK	0.562***	0.735***	0.725***	0,961	
Knj	0.815***	0.837***	0.740***	0.703***	0,989

Keterangan: ***Siknifikan pada level 0,001; MK – Motivasi Kerja, Loc – Locus of Control, Kpss – Kompensasi, KK – Kepuasan Kerja, Knj – Kinerja.

Sumber: Hasil Dari IBM SPSS AMOS 23.0

Selanjutnya, dari tabel 3, angka yang berada pada posisi diagonal dengan huruf tebal adalah nilai akar pangkat dua dari AVE yang nilainya lebih besar dari setiap nilai korelasi yang ada di bawahnya. Hal ini menjelaskan bahwa validitas diskriminan dalam penelitian ini dapat dikonfirmasi dan menjelaskan bahwa semua item pernyataan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

DISKUSI

Berdasarkan hasil survei yang diperoleh dalam penelitian ini, dari hasil analisis karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan mayoritas usia responden berkisar antara 20-30 tahun dan tingkat Pendidikan responden secara mayoritas adalah tingkat Strata-1 (S1), serta mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki waktu lama bekerja secara mayoritas yaitu berkisar antara 5-10 tahun.

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif terhadap masing-masing variabel yang dibahas dalam penelitian ini menjelaskan bahwa setiap variabel yang diteliti yaitu variabel motivasi kerja, *locus of control*, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori yang sangat baik. Artinya, motivasi kerja, *locus of control*, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur sudah sangat baik.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji hipotesis. Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja, *locus of control*, dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, temuan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini juga menjelaskan bahwa motivasi kerja, *locus of control*, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Terakhir, hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja, *locus of control*, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis hubungan kausalitas terkait pengaruh motivasi kerja, *locus of control*, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai mediator dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan positif terhadap kinerja kerja pegawai pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi yang positif dengan kinerja kerja pegawai. Artinya, jika Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur meningkatkan motivasi kerja, maka kinerja kerja pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur juga akan meningkat menjadi lebih baik.
2. *Locus of control* memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan positif terhadap kinerja kerja pegawai pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa *locus of control*, memiliki korelasi yang positif dengan kinerja kerja pegawai. Artinya, jika Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur meningkatkan *locus of*

control, , maka kinerja kerja pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur juga akan meningkat menjadi lebih baik.

3. Kompensasi memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan positif terhadap kinerja kerja pegawai pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki korelasi yang positif dengan kinerja kerja pegawai. Artinya, jika Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur meningkatkan kompensasi, maka kepuasan kerja pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur juga akan meningkat menjadi lebih baik.
4. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Hal ini menjelaskan bahwa antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai memiliki korelasi yang positif. Artinya, jika Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur meningkatkan kepuasan kerja pegawai, maka kinerja pegawai pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur juga akan meningkat menjadi lebih baik.
5. Motivasi kerja memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan positif terhadap kepuasan pegawai pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi yang positif dengan kepuasan pegawai. Artinya, jika Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur meningkatkan motivasi, maka kinerja pegawai pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur juga akan meningkat menjadi lebih baik.
6. *locus of control* memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan positif terhadap kepuasan pegawai pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa, *locus of control*, memiliki korelasi yang positif dengan kepuasan pegawai. Artinya, jika Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur meningkatkan *locus of control*, maka kepuasan pegawai pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur juga akan meningkat menjadi lebih baik.
7. kompensasi memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan positif terhadap kepuasan pegawai pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki korelasi yang positif dengan kepuasan pegawai. Artinya, jika Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur meningkatkan kompensasi, maka kepuasan pegawai pada Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur juga akan meningkat menjadi lebih baik.
8. Motivasi kerja, *locus of control*, dan kompensasi memiliki pengaruh secara tidak langsung yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai sebagai mediator. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai memiliki peran yang signifikan dalam memediasi hubungan kasualitas antara motivasi kerja, *locus of control*, dan kompensasi dengan kinerja pegawai di Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

REFERENSI

- Gaol, J. (2014). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Handoko, T. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit BPPE.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Indrasari, M, Purnomo, B., Yunus, E., Haryati, E., & Hashmi, A. (2018). The Effect of Salary Satisfaction, Work Satisfaction and Organizational Commitment To Work Intention. *Journal Didaskalia*, 1(1), 45–53.
- Indrasari, M, Syamsudin, N., Purnomo, R., & Yunus, E. (2019). Compensation Organizational Communication, And Career Path As Determinants of Employee Performance Improvement. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(4), 956–961.
- Indrasari, Meithiana, Hapsari, I. N., & Sukei, S. (2019). Customer loyalty: effects of sales information system, marcomm, and brand ambassadors. *Jurnal Studi Komunikasi*, 3(2), 182–198.

- Kreitner, R., Kinicki, A., & Buelens, M. (2002). *Organizational behaviour*. McGraw Hill London, UK.
- Mangkunegara, A., & Prabu, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Coutler, M. (2012). Management. In *Angewandte Chemie International Edition*. [https://doi.org/10.1002/1521-3773\(20010316\)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/1521-3773(20010316)40:6<9823::AID-ANIE9823>3.3.CO;2-C)
- Siagian, S. (2007). *Manajemen Strategik*. Jakarta: Bumi aksara.
- Susilo, D., & Akbar, W. (2020). Economic development on society : Decision to keep driving on ride- sharing transportation in Indonesia. *Revista*, 41(10), 17.
- Susilo, D., Putranto, T. D., Neu, M. T. L. M., & Navarro, C. J. S. (2020). NAGEKEO WOMEN'S CULTURAL STRUGGLE AS A FLORES SUB-CULTURE AGAINST THE FLOW OF CIVILIZATION'S PROGRESS. *Bricolage : Jurnal Magister Ilmu Komunikasi*, 6(01), 001. <https://doi.org/10.30813/bricolage.v6i01.2064>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi, Cetakan Kedua*. Jakarta: Kencana.
- Yunus, E., Susilo, D., Riyadi, S., Indrasari, M., & Putranto, T. (2019). The Effectiveness Marketing Strategy for Ride Sharing Transportation: Intersecting Social Media, Technology, and Innovation. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(2), 1424–1434.