

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**Rauzatul Jannah<sup>1)</sup>, Zulkifli<sup>2)</sup>, Muhammad Nur<sup>3)</sup>**

- <sup>1)</sup>Fakultas Ekonomi dan Binsis, Universitas Jabal Gahfur  
email: [sarahmontela14@gmail.com](mailto:sarahmontela14@gmail.com)
- <sup>2)</sup>Fakultas Ekonomi dan Binsis, Universitas Jabal Gahfur  
email: [zulkifliusman43@gmail.com](mailto:zulkifliusman43@gmail.com)
- <sup>3)</sup>Fakultas Ekonomi dan Binsis, Universitas Jabal Gahfur  
email: [mnurkaprodi@gmail.com](mailto:mnurkaprodi@gmail.com)

Info Artikel	Abstrak
<p>Riwayat Artikel:</p> <p>Diterima: 18-08-20025</p> <p>Direvisi: 20-08-2025</p> <p>Dipublikasikan: 18-09-2025</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh <i>locus of control</i> dan <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja pegawai dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada Badan Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Personalia Kabupaten Pidie Jaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 45 pegawai yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Data dianalisis menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan <i>locus of control</i> tidak berpengaruh langsung. Namun demikian, baik <i>locus of control</i> maupun <i>self-efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yang selanjutnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Produktivitas kerja juga memediasi pengaruh <i>locus of control</i> dan <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja. Penelitian ini menyoroti pentingnya penguatan <i>self-efficacy</i> dan peningkatan produktivitas kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.</p> <p><b>Kata Kunci:</b> <i>locus of control</i>, <i>self-efficacy</i>, Kinerja Pegawai dan produktivitas kerja</p>
<p>DOI Number :</p> <p>10.47647/MAFEBIS.v2i2.590</p> <p>Cara Mensitasi :</p> <p>Jannah,R. Zulkifli. Nur, M. 2025.</p> <p>Pengaruh Locus Of Control Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening . 3 (3): 123-135.</p>	

Article Info	Abstract
<p>Article History :</p> <p>Received: 18-08-20025</p> <p>Revised: 20-08-2025.</p> <p>Published: 18-09-2025</p>	<p><i>This study aims to analyze the effect of locus of control and self-efficacy on employee performance with work productivity as an intervening variable at the Human Resources and Personnel Development Agency of Pidie Jaya Regency. This study uses a quantitative approach with a sample of 45 employees selected using the total sampling technique. Data were analyzed using SmartPLS. The results showed that self-efficacy has a direct and significant effect on employee performance, while locus of control has no direct effect. However, both locus of control and self-efficacy have a significant effect on work productivity, which in turn has a significant effect on employee performance. Work productivity also mediates the effect of locus of control and self-efficacy on performance. This study highlights the importance of strengthening self-efficacy and increasing work productivity to improve employee performance.</i></p> <p><b>Keywords:</b> <i>locus of control, self-efficacy, employee performance and work productivity</i></p>
<p>DOI Number :</p> <p>10.47647/MAFEBIS.v2i2.590HHow to cite :</p> <p>Jannah,R. Zulkifli. Nur, M. 2025. "The Influence of Locus of Control and Self-Efficacy on Employee Performance with Work Productivity as an Intervening Variable . 3 (3): 123-135</p>	

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam menjalankan fungsi organisasi, terutama di lingkungan instansi pemerintah. Meskipun teknologi telah berkembang pesat dan mampu menggantikan sebagian tugas manusia, namun tidak semua aktivitas organisasi dapat digantikan oleh mesin. Masih banyak tugas yang membutuhkan kecerdasan, tanggung jawab, kreativitas, dan keterlibatan emosional dari pegawai. Oleh karena itu, pegawai memiliki peran strategis dalam mewujudkan tujuan organisasi, terutama melalui pencapaian kinerja yang optimal.

Kinerja pegawai merupakan hasil dari proses kerja yang dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik sangat diperlukan untuk menciptakan birokrasi yang profesional dan produktif, terutama dalam konteks instansi pemerintah yang fokus pada pelayanan publik. Kinerja ini tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis, seperti *locus of control* dan *Self efficacy*. Faktor kedua ini menjadi penentu penting dalam bagaimana pegawai menjalankan tugas dan menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja.

*Locus of control* mengacu pada keyakinan individu tentang sejauh mana mereka merasa mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Pegawai dengan *locus of control* internal cenderung percaya bahwa keberhasilan atau kegagalan berasal dari usaha pribadi mereka sendiri. Mereka cenderung lebih proaktif, bertanggung jawab, dan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Sebaliknya, mereka yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung menggantungkan hasil pada faktor luar seperti nasib atau campur tangan orang lain.

Sementara itu, *efikasi diri* atau *efikasi diri* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan tertentu. Pegawai yang

memiliki *efikasi diri* yang tinggi akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan, menghadapi tekanan, serta berani mengambil inisiatif dan keputusan. Hal ini berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja secara keseluruhan.

Produktivitas kerja adalah gambaran konkret dari kontribusi pegawai dalam menghasilkan output yang bernilai. Pegawai yang produktif mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sesuai standar, dan dapat bekerja secara efisien. Oleh karena itu, produktivitas kerja tidak hanya menjadi indikator pencapaian individu, tetapi juga sebagai faktor perantara yang memperkuat hubungan antara aspek psikologis pegawai dengan kinerja mereka.

Namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie Jaya yang menunjukkan rendahnya kemandirian dan kepercayaan diri dalam bekerja. Beberapa pegawai cenderung menunggu Arah, enggan bertanggung jawab penuh atas tugas, serta kurang berinisiatif dalam menghadapi tantangan kerja. Hal ini dapat dikaitkan dengan lemahnya *locus of control* dan *Self efficacy*, yang berdampak pada rendahnya produktivitas dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai.

Melihat pentingnya peran *locus of control* dan *Self efficacy* dalam mendorong produktivitas dan kinerja, maka penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Pidie Jaya.

### ***Locus of control***

*Locus of control* merupakan konsep psikologis yang menjelaskan sejauh mana individu percaya bahwa dirinya memiliki kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, termasuk dalam konteks pekerjaan. Individu dengan *locus of control* internal cenderung percaya bahwa keberhasilan dan kegagalan merupakan hasil dari usaha pribadi, kerja keras, dan keputusan yang diambil sendiri. Sebaliknya, individu dengan *locus of control* eksternal cenderung mendapatkan hasil pekerjaannya karena keberuntungan, keberuntungan, atau pengaruh orang lain. Dalam dunia kerja, *locus of control* menjadi indikator penting untuk mengukur seberapa besar pegawai yang merasa bertanggung jawab atas pencapaiannya. Rivai (2021) menjelaskan bahwa individu dengan pengendalian diri yang baik akan lebih mampu mengelola tanggung jawab dan menyelesaikan tugas secara optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi *locus of control* antara lain lingkungan keluarga, usia, jenis kelamin, dan kondisi sosial ekonomi. Wahyuni (2022) menguraikan beberapa indikator *locus of control*, seperti keyakinan pada kemampuan diri, inisiatif tinggi, kemampuan memecahkan masalah, berpikir secara efektif, dan persepsi terhadap kemajuan organisasi.

### ***Self efficacy***

Efikasi diri atau efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menghadapi tugas atau menyelesaikan pekerjaan tertentu. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura dalam teori kognitif sosial, yang menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh interaksi antara kognisi, lingkungan, dan pengalaman. Pegawai dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan menunjukkan kepercayaan diri dalam menghadapi tekanan kerja,

optimis dalam menyelesaikan tugas, dan berani mengambil inisiatif untuk bertindak. Menurut Mukti (2023), efikasi diri memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja individu di lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri meliputi pengalaman keberhasilan (*mastery experience*), pengalaman sosial (*vicarious experience*), persuasi verbal, serta kondisi fisiologis dan emosional individu. Sedangkan indikator efikasi diri menurut Hendryani (2024) meliputi keyakinan diri, kekuatan diri, persepsi terhadap kemampuan pribadi, komitmen terhadap pekerjaan, tindakan positif, serta motivasi dan keterampilan yang dimiliki.

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi pegawai dalam menghasilkan output berdasarkan waktu dan sumber daya yang tersedia. Produktivitas merupakan indikator utama dalam menilai kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Pattihahuan (2020), pegawai yang produktif adalah mereka yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, memiliki kualitas kerja yang tinggi, dan mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis seperti motivasi, efikasi diri, serta lingkungan kerja yang mendukung. Produktivitas kerja penting bagi instansi pemerintah karena berkaitan langsung dengan kualitas layanan publik yang diberikan. Indikator yang umum digunakan untuk mengukur produktivitas kerja antara lain kualitas dan kuantitas hasil kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kreativitas, kemampuan kerja sama, inisiatif, dan kepribadian pegawai termasuk kemampuan kepemimpinan.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara keseluruhan dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan pencapaian visi dan misi organisasi. Menurut Ardiansyah (2020), kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan, kemauan, motivasi, teknologi yang tersedia, imbalan, serta hubungan kerja antarpegawai. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi biasanya ditandai dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tepat waktu, serta mampu bekerja sama dalam waktu. Selain itu, indikator kinerja menurut Robbins (2021) meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kemampuan berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja pegawai di instansi pemerintahan juga dilakukan secara berkala melalui Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SKP), yang bertujuan untuk memastikan bahwa kinerja individu sejalan dengan sasaran institusional.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh *locus of control* dan *Self efficacy* terhadap kinerja pegawai, dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening. Lokasi penelitian adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Pidie Jaya. Populasi penelitian berjumlah 45 pegawai, dan karena jumlahnya kecil, digunakan teknik total sampling, sehingga seluruh populasi sampel dijadikan. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, serta didukung

oleh observasi dan studi pustaka. Variabel independen terdiri dari *locus of control* dan *Self efficacy*, variabel intervening adalah *produktivitas kerja*, dan variabel dependen adalah *kinerja pegawai*. Setiap variabel diukur dengan indikator yang relevan dari literatur sebelumnya. Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Square-SEM* dengan bantuan SmartPLS. Pengujian meliputi validitas dan reliabilitas (outer model), serta uji pengaruh antar variabel (inner model), termasuk uji mediasi produktivitas kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Convergent Validity*

**Tabel 1**  
**Nilai Outer Loading Faktor**

	Locus Of Control (X1)	Produktivitas Kerja (Z)	Self Efficacy (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
X1.1	0,769			
X1.2	0,776			
X1.3	0,751			
X1.4	0,842			
X1.5	0,857			
X2.1			0,794	
X2.2			0,777	
X2.3			0,818	
X2.4			0,750	
X2.5			0,767	
Y1.1				0,825
Y1.2				0,792
Y1.3				0,787
Y1.4				0,788
Y1.5				0,853
Z1.1		0,774		
Z1.2		0,781		
Z1.3		0,777		
Z1.4		0,759		
Z1.5		0,797		

Sumber: Hasil Output PLS-4 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen, semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel laten *Locus of control* (X1), *Self Efficacy* (X2), Kinerja Pegawai (Y), dan Produktivitas Kerja (Z) memiliki muatan eksternal lebih dari 0,7, yang berarti sangat valid. Dengan demikian, semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap sangat efektif dalam mewakili dan menjelaskan varians pada variabel laten masing-masing. Semua indikator tersebut dapat dipercaya untuk menggambarkan konstruk yang diukur, sesuai dengan ketentuan validitas konvergen yang dijelaskan oleh Widarjono (2015) dan Hair et al. (2014).

**Construct Reliability**

Cronbach Alpha > 0,70 dan *construct Reliability* (CR) Keandalan antara 0,60 dan 0,70 mungkin dapat diterima, asalkan indikator lain dari validitas konstruk model baik (Hair et al, 2014).

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
<i>Locus of control</i> (X1)	0,860	0,871	0,640
Produktivitas Kerja (Z)	0,837	0,839	0,605
<i>Self Efficacy</i> (X2)	0,841	0,843	0,611
kInerja Pegawai(Y)	0,868	0,871	0,655

Sumber: Data Olahan SmartPLS-4, 2025

Hasil pengujian reliabilitas dan validitas pada variabel-variabel dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang sangat baik. *Locus of control* (X1) memiliki Cronbach's Alpha 0,860, Keandalan Komposit (rho\_a) 0,871, Keandalan Komposit (rho\_c) 0,899, dan Rata-rata Varians Diekstraksi (AVE) 0,640, yang menunjukkan konsistensi dan validitas yang sangat tinggi. Produktivitas Kerja (Z) memiliki Cronbach's Alpha 0,837, rho\_a 0,839, rho\_c 0,884, dan AVE 0,605, yang juga menunjukkan reliabilitas dan validitas yang baik. *Self Efficacy* (X2) memperoleh Cronbach's Alpha 0,841, rho\_a 0,843, rho\_c 0,887, dan AVE 0,611, yang mencerminkan kualitas reliabilitas dan validitas yang solid. Terakhir, Kinerja Pegawai (Y) memiliki Cronbach's Alpha 0,868, rho\_a 0,871, rho\_c 0,905, dan AVE 0,655, yang menandakan reliabilitas dan validitas yang sangat baik. Secara keseluruhan, semua variabel menunjukkan nilai reliabilitas dan validitas yang tinggi, sehingga konstruk dalam penelitian ini dapat diandalkan dan relevan dalam mengukur fenomena yang diteliti.

**Discriminant Validity**

**Tabel 4**  
**Validitas Diskirminan**

	<i>Locus of control</i> (X1)	Produktivitas Kerja (Z)	<i>Self Efficacy</i> (X2)	kInerja Pegawai(Y)
<i>Locus of control</i> (X1)				
Produktivitas Kerja (Z)	0,887			
<i>Self Efficacy</i> (X2)	0,699	0,972		
kInerja Pegawai(Y)	0,807	1,059	0,968	

Sumber: Hasil Output Smart PLS-4 (2025)

Hasil pengujian validitas diskriminan menunjukkan bahwa sebagian besar variabel dalam model ini memiliki korelasi yang cukup kuat tetapi tetap dapat dibedakan satu sama lain. *Locus of control* (X1) memiliki korelasi dengan Produktivitas Kerja (Z) sebesar 0,887, dengan *Self Efficacy* (X2) sebesar 0,699, dan dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,807, yang menunjukkan hubungan yang cukup signifikan namun masih bisa dibedakan. Produktivitas Kerja (Z) memiliki korelasi yang sangat kuat dengan *Self Efficacy* (X2) sebesar 0,972 dan dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 1,059, meskipun nilai korelasi lebih dari 1 dengan Kinerja Pegawai (Y) perlu diperiksa lebih lanjut. *Self*

*Efficacy* (X2) juga memiliki korelasi yang sangat tinggi dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,968. Secara keseluruhan, sebagian besar variabel memiliki korelasi yang kuat, namun masih dalam rentang yang memungkinkan untuk dibedakan, kecuali korelasi antara Produktivitas Kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y) yang perlu diperbaiki.

**Uji Model Struktural atau *Inner Model***  
***R-square***

**Tabel 3**  
**Nilai R Square**

	R-square	<i>Adjusted R-square</i>
Produktivitas Kerja (Z)	0,788	0,778
Kinerja Pegawai (Y)	0,852	0,841

Sumber: Output SmartPLS -4 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian *R-square* dan *Adjusted R-square*, dapat dilihat bahwa model yang digunakan untuk mengukur Produktivitas Kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan kinerja yang sangat baik. Untuk Produktivitas Kerja (Z), nilai *R-square* sebesar 0,788 menunjukkan bahwa model ini mampu menjelaskan 78,8% varians dalam Produktivitas Kerja (Z), yang termasuk dalam kategori kuat menurut pedoman Sugiyono (2017), karena berada dalam rentang 0,60 – 0,799. Sementara itu, *Adjusted R-square* untuk Produktivitas Kerja (Z) adalah 0,778, yang sedikit lebih rendah dari *R-square*, menunjukkan bahwa meskipun ada penyesuaian dengan jumlah variabel independen, model tetap cukup efektif dalam menjelaskan varians pada Produktivitas Kerja (Z). Untuk Kinerja Pegawai (Y), nilai *R-square* yang lebih tinggi yaitu 0,852 menunjukkan bahwa model ini dapat menjelaskan 85,2% varians dalam Kinerja Pegawai (Y), yang termasuk dalam kategori sangat kuat, sesuai dengan rentang 0,80 – 1,000. Nilai *Adjusted R-square* untuk Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,841, yang menunjukkan sedikit penurunan dari nilai *R-square*, namun masih tetap menunjukkan bahwa model ini sangat baik dalam menjelaskan variasi dalam Kinerja Pegawai (Y). Secara keseluruhan, kedua model menunjukkan kekuatan yang signifikan dalam menjelaskan varians masing-masing variabel dependen, dengan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai yang sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan Produktivitas Kerja (Z).

**F Square**

Uji *f square* (*effect size*) : Nilai *f square* pada penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel endogen dapat menjelaskan hubungannya dengan variabel eksogen.

**Tabel 4**  
**Nilai f Square**

	<i>Locus of control</i> (X1)	Produktivitas Kerja (Z)	<i>Self Efficacy</i> (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
<i>Locus of control</i> (X1)		0,524		0,004
Produktivitas Kerja (Z)				0,621
<i>Self Efficacy</i> (X2)		0,929		0,156
Kinerja Pegawai (Y)				

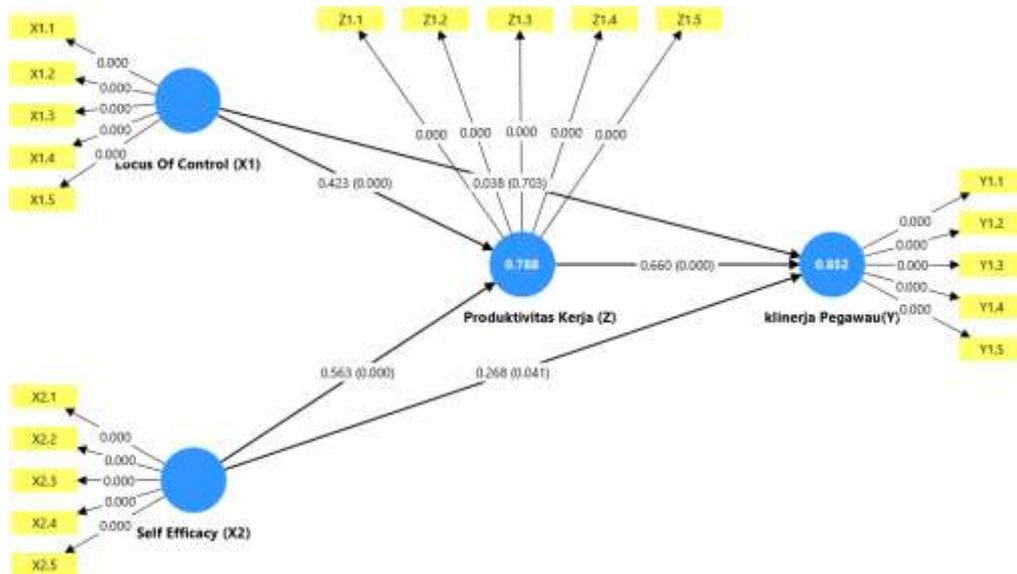
Sumber: Output SmartPLS, 2025

Tabel ini menunjukkan hasil *f-square* (effect size) untuk hubungan antar variabel dalam penelitian. Nilai *f-square* menggambarkan besar pengaruh antara variabel eksogen (independen) terhadap variabel endogen (dependen). *Locus of control* (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Z) menunjukkan nilai 0,524, yang masuk dalam kategori efek besar menurut Henseler (2009), yang berarti *Locus of control* (X1) memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap Produktivitas Kerja (Z). *Locus of control* (X1) terhadap *Self Efficacy* (X2) menunjukkan nilai 0,004, yang termasuk dalam kategori efek kecil, menunjukkan bahwa pengaruh *Locus of control* (X1) terhadap *Self Efficacy* (X2) sangat lemah. *Locus of control* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai yang tidak terhitung (kosong), yang berarti tidak ada pengaruh langsung antara *Locus of control* (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) dalam model ini. Produktivitas Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai 0,621, yang juga termasuk dalam kategori efek besar, menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dari Produktivitas Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y). *Self Efficacy* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai 0,156, yang termasuk dalam kategori efek medium, yang berarti pengaruh *Self Efficacy* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) cukup signifikan tetapi tidak sangat besar.

Dari hasil *f-square* ini, dapat disimpulkan bahwa *Locus of control* (X1) memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap Produktivitas Kerja (Z), sedangkan pengaruhnya terhadap *Self Efficacy* (X2) sangat kecil. Produktivitas Kerja (Z) memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap Kinerja Pegawai (Y), dan *Self Efficacy* (X2) memberikan pengaruh yang sedang terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**Uji Hipotesis**

Berikut ini merupakan hasil pengujian koefisien jalur pengaruh langsung ditampilkan pada gambar 4.



**Gambar 1**  
**Koefisien Jalur (Inner Model)**

Untuk melihat signifikansi koefisien jalur pengaruh masing-masing variabel maka dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 5**

**Hipotesis Langsung**

	Sampel asli (O)	T statistik ( O/STDEV )	Nilai P (P values)
<i>Locus of control</i> (X1) -> Kinerja Pegawai(Y)	0,038	0,382	0,703
<i>Locus of control</i> (X1) -> Produktivitas Kerja (Z)	0,423	3,568	0,000
Produktivitas Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai(Y)	0,660	4,111	0,000
<i>Self Efficacy</i> (X2) -> Kinerja Pegawai(Y)	0,268	2,041	0,041
<i>Self Efficacy</i> (X2) -> Produktivitas Kerja (Z)	0,563	4,960	0,000

Sumber: Ouput SmartPLS-4, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian model hipotesis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini menunjukkan beberapa hubungan yang signifikan, sementara yang lainnya tidak.

**H1: *Locus of control* secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Pengujian terhadap hipotesis pertama menunjukkan bahwa *Locus of control* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan nilai p yang lebih besar dari 0,05 (yaitu 0,703), kita dapat menyimpulkan bahwa *Locus of control* tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai secara langsung. Nilai t-statistik yang kecil ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel ini lemah dan tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis H1 ditolak.

**H2: *Self Efficacy* secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil pengujian terhadap *Self Efficacy* (X2) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai p yang lebih kecil dari 0,05 (yaitu 0,041). T-statistik yang lebih besar dari 1,96 (yaitu 2,041) menunjukkan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh yang cukup kuat dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, hipotesis H2 diterima, dan *Self Efficacy* dapat dianggap sebagai faktor yang berkontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai.

**H3: *Locus of control* secara signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Z)**

Hasil pengujian untuk *Locus of control* (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Z) menunjukkan hasil yang sangat signifikan, dengan nilai p yang sangat kecil (0,000). T-statistik sebesar 3,568 menunjukkan bahwa pengaruh *Locus of control* terhadap Produktivitas Kerja cukup besar dan signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis H3 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa *Locus of control* berpengaruh kuat terhadap Produktivitas Kerja.

**H4: *Self Efficacy* secara signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Z)**

Pengujian untuk *Self Efficacy* (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Z) juga menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan, dengan nilai p yang jauh lebih kecil dari 0,05 (yaitu 0,000). T-statistik yang sangat tinggi (4,960) mengindikasikan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap Produktivitas Kerja. Oleh karena itu, hipotesis H4 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

**H5: Produktivitas Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Produktivitas Kerja (Z) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai p yang jauh lebih kecil dari 0,05 (0,000). T-statistik yang cukup besar (4,111) menunjukkan bahwa pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai sangat signifikan. Oleh karena itu, hipotesis H5 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Pengaruh tidak langsung (*indirect Effect*)**

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) merujuk pada hubungan antara dua variabel yang dipengaruhi oleh satu atau lebih variabel lain yang bertindak sebagai perantara atau mediator. Dengan kata lain, variabel pertama mempengaruhi variabel kedua melalui variabel perantara. Untuk melihat ada tidaknya pengaruh mediasi diuraikan sebagai berikut.

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

	Sampel asli (O)	T statistik ( O/STDEV )	Nilai P (P values)
<i>Locus of control</i> (X1) -> Produktivitas Kerja (Z) -> kinerja Pegawai(Y)	0,279	2,261	0,024
<i>Self Efficacy</i> (X2) -> Produktivitas Kerja (Z) -> kinerja Pegawai(Y)	0,371	4,068	0,000

Sumber: Data Olahan SmartPLS-4, 2025

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis H6 dan H7 yang menggunakan Produktivitas Kerja sebagai variabel intervening, berikut adalah penjelasan mendalam mengenai pengaruh yang ditemukan pada tabel pengujian ini:

**H6: *Locus of control* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Produktivitas Kerja sebagai variabel intervening**

Hasil ini menunjukkan bahwa *Locus of control* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Produktivitas Kerja (Z) sebagai variabel intervening. Nilai t-statistik yang sebesar 2,261 (lebih besar dari 1,96) dan nilai p yang lebih kecil dari 0,05 (yaitu 0,024) menunjukkan bahwa pengaruh *Locus of control* terhadap Kinerja Pegawai dengan Produktivitas Kerja sebagai variabel intervening adalah signifikan. Oleh karena itu, hipotesis H6 diterima, yang berarti bahwa *Locus of control* memang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Produktivitas Kerja.

**H7: *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Produktivitas Kerja sebagai variabel intervening**

Hasil untuk *Self Efficacy* (X2) menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Produktivitas Kerja (Z). Nilai t-statistik sebesar 4,068 (lebih besar dari 1,96) dan nilai p yang jauh lebih kecil dari 0,05 (yaitu 0,000) menunjukkan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Produktivitas Kerja sebagai variabel intervening. Oleh karena itu, hipotesis H7 diterima, yang berarti bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Produktivitas Kerja sebagai variabel intervening.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *efikasi diri* memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan *locus of control* tidak berpengaruh secara langsung. Namun, baik *locus of control* maupun *Self efficacy* terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, yang selanjutnya berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, produktivitas kerja juga berperan sebagai variabel intervensi yang memperkuat pengaruh *locus of control* dan *Self efficacy* terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa keyakinan diri dan kemampuan mengelola tugas secara efisien melalui produktivitas kerja merupakan kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan BKPSDM Kabupaten Pidie Jaya.

Organisasi disarankan untuk lebih memperhatikan pengembangan *efikasi diri* pegawai melalui pelatihan, pelatihan, dan pemberian tantangan kerja yang mendorong rasa percaya diri. Pencipta lingkungan kerja yang mendukung inisiatif dan tanggung jawab individu juga penting untuk memperkuat *locus of control* internal. Selain itu, peningkatan produktivitas kerja perlu menjadi fokus utama sebagai penghubung penting dalam pencapaian kinerja optimal. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan sampel yang lebih luas dan mencakup lebih dari satu instansi agar hasilnya dapat digeneralisasi. Pendekatan jangka Panjang serta metode triangulasi seperti wawancara dan observasi juga disarankan untuk memperoleh data yang lebih akurat dan mendalam. Faktor eksternal seperti motivasi kerja, kepuasan, atau kepemimpinan juga dapat dianggap sebagai variabel tambahan dalam menilai kinerja pegawai secara lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah. (2020). Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi. *Jurnal of Marketing and Commerce*, 5(1), 25–38.
- Aryoko. Yudhistira, dkk. (2022). Kepuasan Kerja, *Locus of control* dan Self-Efficacy: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal sosial dan humaniora. JSSH Vol. 6 Nomor 2 September 2022*, Yudhistira Pradhipta Aryoko, dkk 101 - 112.
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>.
- Djumali. Khairunnisa, Nur Baiti. (2020). PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA. *Edunomika – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020)*
- Friska, Jose, dkk. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Januari-Juni 2020 Vol 9, No. 1, ISSN 2541-1403, E-ISSN 2541-187X.
- Hamsa, Padli, Rahman. (2023). PENGARUH SELF EFFICACY DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS) e-ISSN 2721-5415 ||Volume||4||Nomor||2||Juli ||2023|| Website: www.jurnal.umb.ac.id.*

- Harras, Hadyati, dkk, (2021). PERSPEKTIF KARYAWAN : Faktor-faktor yang Mempengaruhi Naiknya Kinerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* Vol. 4, No. 3, July 2021.
- Hartati. Arifin, dkk. (2023). PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* Vol. 3, No. 1, Juli 2023 Website: <http://ejournal.iba.ac.id/index.php/surplus> ISSN 2828-0105.
- Hijriatin, Maudi. (2021). PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MIFA BERSAUDARA (Studi pada Karyawan Departemen Penjualan PT Mifa Bersaudara). *Jurnal Informasi*, 21.04.1315, vol 3, No. 4.
- Hendryani. (2024). Pengaruh *Locus of control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel Moderasi. *Syntax Admiration*: p-ISSN 2722-7782 | e-ISSN 2722-5356 Vol.5,No.4, April 2024.
- Intan Holy. (2023). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 6 No 2, Juni 2023 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259 DOI : <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1134>.
- Kasmari, Nur Safitri. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Machmud, Rizan, Sartika, dkk. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai padadinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS* P-ISSN 2620-9551 E-ISSN 2622-1616 JAMBURA: Vol 5. No 3. January 2023 Website Jurnal: <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>.
- Muhammad Nur, dkk. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PIDIE. *Jurnal Sains Riset (JSR)* p-ISSN 2088-0952, e-ISSN 2714-531X <http://journal.unigha.ac.id/index.php/JSR> DOI. 10.47647/jsr.v10i12.
- Mukti Adhytia Kuncoro. (2023). PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI. *JURNAL LENTERA BISNIS* Volume 12, Nomor 2, Mei 2023 ISSN Cetak 2252-9993, ISSN Online 2598-618X DOI: 10.34127/jrlab.v12i2.759.
- Pattihahuan, Ladewyck. (2020). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI MELALUI VARIABEL INTERVENING KOMPETENSI PEGAWAI DAN PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (STUDI KASUS PESERTA PELATIHAN DI BNI CORPORATE UNIVERSITY). *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal, dan UMKM* Volume. 3, No.1, Juni 2020.

- Prasetyo, M. Anin, Machfudhi. (2023). PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI. SURPLUS: Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi Manajemen dan Akuntansi Vol. 3, No. 1, Juli 2023 Website: <http://ejournal.iba.ac.id/index.php/surplus> ISSN 2828-0105.
- Rivai, Putri Intan Suci. (2021). PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT SEMENPADANG. Menara Ekonomi, ISSN : 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295 Volume VII No. 1 – April 2021.
- Safiti, Amelia, Eka. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Witel Bekasi. Jurnal Ecodemica, Vol. 3 No. 2 September 2019.
- Setiawan, H., Baihaqi, M. I., & Beben, I. (2022). Dampak Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen, 12(1), 156–172. <https://doi.org/10.34010/jurisma.v12i1.5253>.
- Sulistiyani, Endang, dkk. (2021). EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Jurnal Bangun Rekaprima Vol.07/1/April/2021.
- Wahyuni. (2022). NALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *LOCUS OF CONTROL* DAN FINANCIAL MANAGEMENT BEHAVIOR DENGAN FINANCIAL TECHNOLOGY SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA DOSEN DI BATAM SELAMA MASA PANDEMIC COVID 19. ISSN-2407.8565, Vol 8 No. 2, <https://doi.org/10.31869/me.v8i2.3737>.
- Widiasanti, Irika. (2024). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Proyek Konstruksi. JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS P-ISSN 2620-9551 E-ISSN 2622-1616 JAMBURA: Vol 6. No 3. Januari 2024 Website Jurnal: <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>.
- Zulkifli. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI: KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA (STUDI LITERATURE REVIEW MSDM). Volume 3, Issue 1, 2022 E-ISSN: 2716-375X, P-ISSN: 2716-3768. DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1> Received: 11 December 2021, Revised: 9 Januari 2022, Publish: 22 Februari 2022.