



THE EFFECT OF KNOWLEDGE MANAGEMENT AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS AN INTERVENING VARIABLE ON ASN IN SOLOK REGENCY

PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA SOLOK

Fahrel Alfais A.¹, Elfiswandi², Yulasmi³

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

E-mail: fahrelalfais@gmail.com¹, elfiswandi@upiypk.ac.id², yulasmi@upiypk.ac.id³

ARTICLE INFO

Correspondent

Fahrel Alfais A

fahrelalfais@gmail.com

key words:

Locus of Control, Training, Work Motivation, and Job Satisfaction

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 277 – 292

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of locus of control and training on job satisfaction with work motivation as an intervening variable at the Department of Communication and Informatics of Solok City. The methods used were multiple linear regression and path analysis, by distributing 103 questionnaires, of which 100 were returned. The results show a positive and significant effect of locus of control on work motivation at the Department of Communication and Informatics of Solok City. Training also has a positive and significant effect on work motivation at the Department of Communication and Informatics of Solok City. Locus of control has a positive and significant effect on job satisfaction at the Department of Communication and Informatics of Solok City. Training has a positive but not significant effect on job satisfaction at the Department of Communication and Informatics of Solok City. Work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction at the Department of Communication and Informatics of Solok City. Work motivation is able to mediate the effect of locus of control on job satisfaction at the Department of Communication and Informatics of Solok City. Work motivation is also able to mediate the effect of training on job satisfaction at the Department of Communication and Informatics of Solok City. Finally, the author suggests that the Department of Communication and Informatics of Solok City further enhance work motivation, as it has the most dominant influence on job satisfaction at the Department of Communication and Informatics of Solok City.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Fahrel Alfais A fahrelalfais@gmail.com Kata kunci: Kinerja Pegawai, Knowledge Management, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER Hal: 277 – 292	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>locus of control</i> dan pelatihan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur, dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 103 dan kuesioner yang kembali 100. Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>locus of control</i> terhadap motivasi kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap motivasi kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok. Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>locus of control</i> terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pelatihan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok. Akhirnya penulis menyarankan kepada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok untuk lebih meningkatkan motivasi kerja karena memiliki nilai paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok. Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya perubahan zaman menyebabkan terjadinya perubahan pada sikap, perilaku, pola pikir, dan cara pandang manusia atas hal atau peristiwa yang ada di sekitarnya. Hal tersebut dapat berdampak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap positif individu terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Amalini et al., 2021).

Menurut (Surya & Kusnanto, 2024) kepuasan lebih mempengaruhi kinerja daripada kinerja mempengaruhi kepuasan. Kriteria kinerja yang baik menuntut pegawai untuk berperilaku sesuai harapan instansi, namun instansi juga harus memperhatikan aspek-aspek yang dapat membuat pegawai bertahan dan nyaman akan kondisi serta lingkungan kerjanya. Instansi yang menyadari pentingnya memelihara kinerja pegawai akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawainya. (Burhanudin & Maharani, 2022)) mengemukakan bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial, lingkungan kerja, serta budaya organisasi. Sedangkan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut

dengan faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, dan *locus of control*.

Menurut (Simamora, 2015) kepuasan kerja adalah respon efektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang. Definisi ini menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal. Melainkan orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Loindong et al., 2023) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan *locus of control* dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Bawanda et al., 2021) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan *locus of control* dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Surya & Kusnanto, 2024) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan *locus of control* dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kota Solok dibentuk untuk mendukung otonomi daerah dan pengelolaan sistem informasi publik, pengembangan infrastruktur teknologi, serta peningkatan transparansi pemerintahan. Sejak awal pendiriannya melalui Perda Nomor 5 Tahun 2006, struktur dan nomenklatur Diskominfo telah diperbarui beberapa kali, terakhir melalui Peraturan Walikota Solok Nomor 42 Tahun 2023, guna meningkatkan efektivitas tugas dan mendukung visi Kota Solok 2021–2026 dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih, efektif, dan efisien. Kepuasan kerja pegawai di Diskominfo dipengaruhi oleh tiga faktor utama: *locus of control*, pelatihan, dan motivasi kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pegawai dengan internal *locus of control* cenderung memiliki kepuasan kerja lebih tinggi, pelatihan yang sistematis meningkatkan kemampuan dan kepuasan karyawan, serta motivasi kerja berperan signifikan dalam mendorong kinerja dan kepuasan pegawai. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang tepat sangat penting untuk mendukung efektivitas organisasi dan pencapaian tujuan pemerintahan daerah.

Berdasarkan fenomena di atas penulis ingin mengetahui **Pengaruh *Locus Of Control* dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok.**

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini berjudul pengaruh *locus of control* dan pelatihan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok. Objek penelitian pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok. Beralamat di Jl. Lubuk Sikarah No.89 Kelurahan IX Korong Kota Solok, Sumatera Barat, Indonesia.

Desain Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek. Objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang di pandang sebagai objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok berjumlah 104 orang.

Sampel

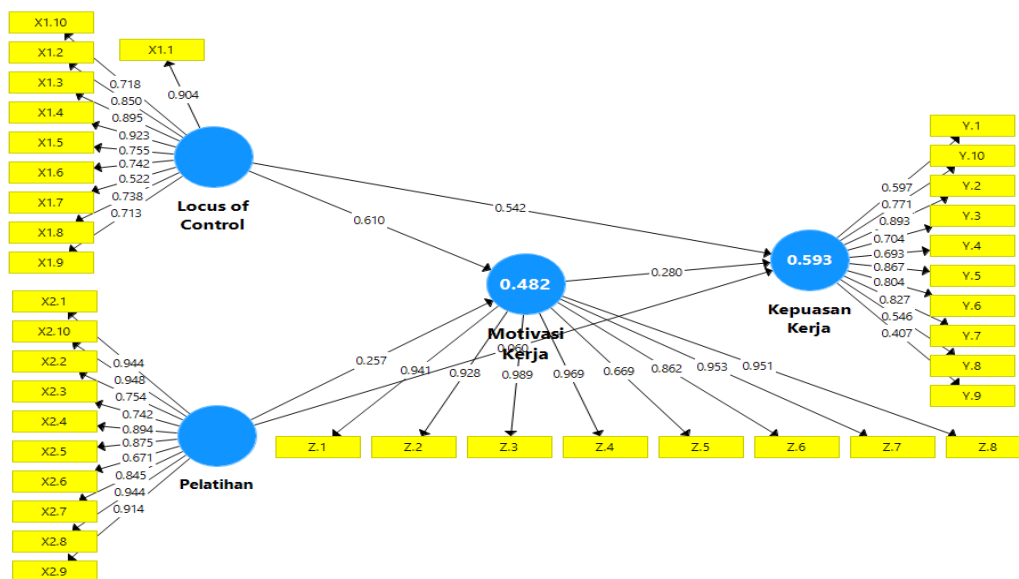
Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karna keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari papulasi itu. Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik *total sampling* (sampel keseluruhan), *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok berjumlah 104 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Penelitian

Menilai Outer Loadings atau Measurement Model

Penilaian *outer loadings* bertujuan untuk menilai korelasi antara skor item atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer loadings* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer loadings* yaitu *Convergent Validity* dan *Composite Reliability*. Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai *convergen validity* di atas 0,7, namun menurut (Ghozali, 2018) dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima. Dalam penelitian ini batasan nilai *convergent validity* di atas 0,6. Berikut gambar structural model sebelum dieliminasi:



Gambar 1. Structural Model Sebelum Dieliminasi

Penilaian *Outer Loadings* dengan *Convergent Validity*

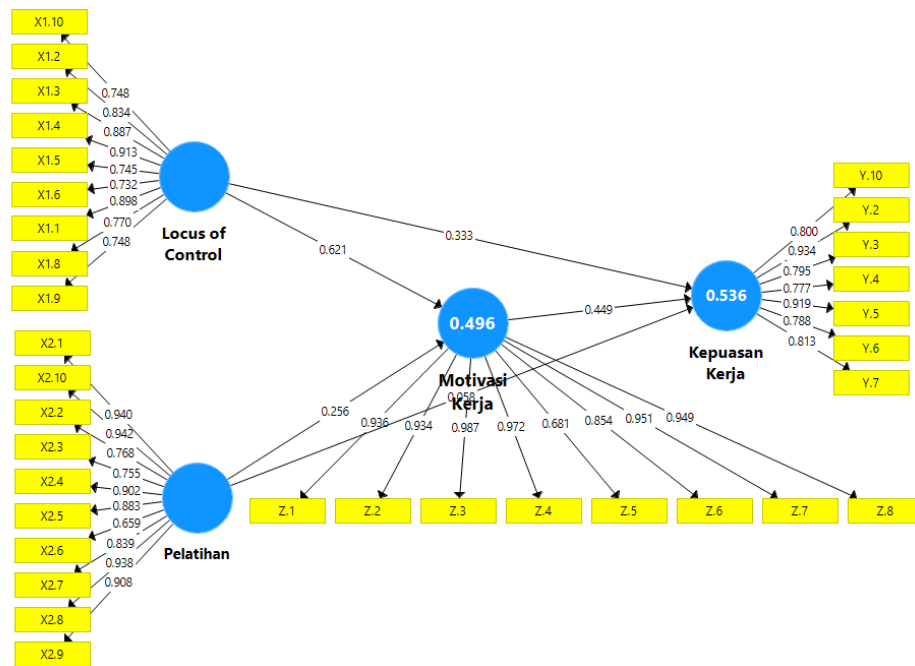
Pengujian *outer loadings* bertujuan untuk melihat korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor variabel atau konstraknya. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *convergent validity* diatas 0,6 dan tidak valid jika memiliki nilai *convergent validity* dibawah 0,6. Nilai *convergent validity* dibawah 0,6 dibuang dan tidak diikutkan dalam proses selanjutnya. Berikut nilai *outer loadings* masing-masing item pernyataan untuk variabel kepuasan kerja pada Tabel 1.

Tabel 1. Nilai *Outer Loadings*

Uraian	Original Sample (O)	Keterangan
Y2	0.893	Valid
Y3	0.704	Valid
Y4	0.693	Valid
Y5	0.867	Valid
Y6	0.804	Valid
Y7	0.827	Valid
Y10	0,779	Valid
Z1	0.941	Valid
Z2	0.928	Valid
Z3	0.989	Valid
Z4	0.969	Valid
Z5	0.669	Valid
Z6	0.862	Valid
Z7	0.953	Valid
Z8	0.951	Valid
X1.1	0.904	Valid
X1.2	0.850	Valid
X1.3	0.895	Valid
X1.4	0.923	Valid
X1.5	0.755	Valid
X1.6	0.742	Valid
X1.8	0.738	Valid
X1.9	0.713	Valid
X1.10	0,718	Valid
X2.1	0.944	Valid
X2.2	0.754	Valid
X2.3	0.742	Valid
X2.4	0.894	Valid
X2.5	0.875	Valid
X2.6	0.671	Valid
X2.7	0.845	Valid
X2.8	0.944	Valid
X2.9	0.914	Valid

Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*, Tahun 2025

Berikut adalah model akhir setelah dilakukan uji *convergent validity*, maka diperoleh structural model setelah di eliminasi, dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Structural Model Setelah dieliminasi

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan kerja	0.696
Motivasi kerja	0.833
Locus of control	0.658
Pelatihan	0.737

Sumber: Hasil Uji Outer Model, Tahun 2025

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa sebagian besar variabel memenuhi kriteria. Variabel Kepuasan Kerja, Locus of Control, dan Pelatihan menunjukkan nilai AVE ≥ 0.5 , namun variabel Motivasi Kerja memiliki nilai AVE < 0.5 sehingga belum memenuhi kriteria.

Penilaian Reliabilitas

Setelah diketahui tingkat kevalitan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* $> 0,70$. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai Reabilitas

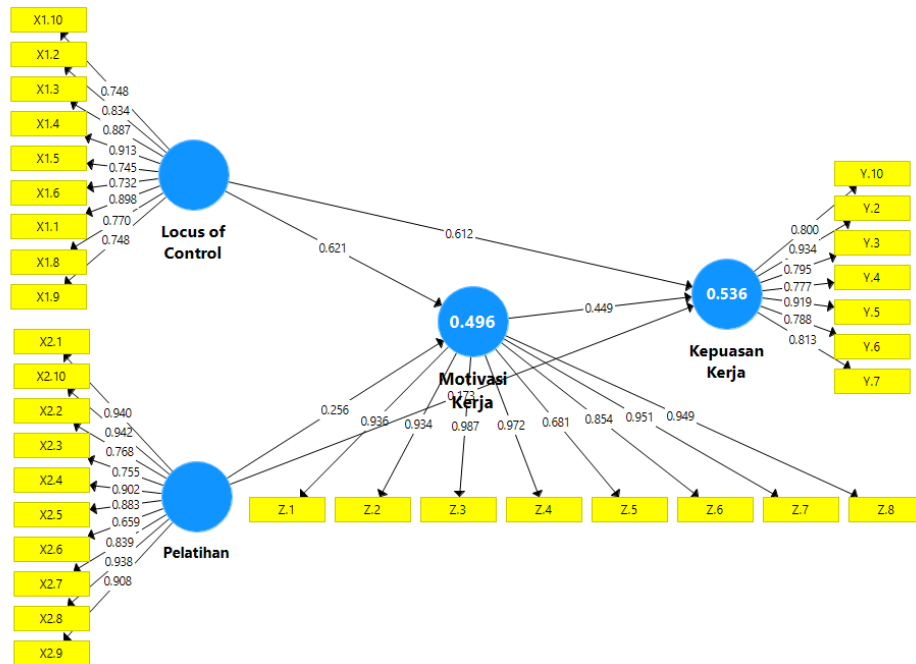
Variabel	Composite Reliability	Coronbachs Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja	0.927	0.941	Reliabel
Motivasi kerja	0.970	0.975	Reliabel
Locus of control	0.934	0.945	Reliabel
Pelatihan	0.959	0.965	Reliabel

Sumber: Hasil Uji Reability and Validity, Tahun 2025

Berdasarkan *output* SmartPLS pada tabel di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Pengujian Inner Model (*Structural Model*)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS 3*:



Gambar 2. Structural Model Inner

Berikut hasil pengaruh langsung dengan Smart-PLS 3:

Tabel 4. Result for Path Coefficient

Path	Original Sampel
Locus of control -> Kepuasan kerja	0,333
Locus of control -> Motivasi kerja	0,621
Motivasi kerja -> Kepuasan kerja	0,449
Pelatihan -> Kepuasan kerja	0,058
Pelatihan -> Motivasi kerja	0,256

Sumber: Hasil Uji Path Coefficient, Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas model struktur di atas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

1. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk *locus of control* dan pelatihan terhadap motivasi kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian. Model persamaan I pada penelitian adalah sebagai berikut:

- $Z = b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$
- $Z = 0,621X_1 + 0,256X_2$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien *locus of control* sebesar 0,621 yang artinya apabila *locus of control* ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka motivasi kerja mengalami peningkatan senilai 0,621. Kemudian nilai koefisien pelatihan sebesar 0,256 yang artinya apabila pelatihan ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan maka motivasi kerja mengalami peningkatan senilai 0,256.

2. Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk *locus of control*, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi. Model persamaan II pada penelitian adalah sebagai berikut :

- $Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e_2$
- $Y = 0,333X_1 + 0,058X_2 + 0,449Z$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *locus of control* sebesar 0,333 yang artinya apabila *locus of control* ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan, maka kepuasan kerja mengalami peningkatan senilai 0,333. Kemudian nilai koefisien pelatihan sebesar 0,058 yang artinya apabila pelatihan ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan, maka kepuasan kerja mengalami peningkatan senilai 0,058. Selanjutnya nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,449 yang artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nilainya konstan, maka kepuasan kerja mengalami peningkatan senilai 0,449.

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* maka dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* pada Tabel 5.

Tabel 5. Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	Adjusted R-square
Kepuasan kerja	0,536	0,521
Motivasi kerja	0,496	0,486

Sumber: Hasil Uji R Square, Tahun 2025

Pada tabel 5 terlihat nilai *R-Square* untuk konstruk kepuasan kerja sebesar 0,536 atau sebesar 53,6% yang menggambarkan besarnya pengaruh sumbangan yang diterimanya oleh konstruk kepuasan kerja dari konstruk *locus of control*, pelatihan, dan motivasi kerja atau merupakan pengaruh secara simultan konstruk *locus of control*, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Sementara motivasi kerja sebesar 0,496 atau sebesar 49,6% menunjukkan besarnya pengaruh sumbangan yang diberikan oleh *locus of control* dan pelatihan dalam menjelaskan atau mempengaruhi motivasi kerja. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Direct effects untuk menilai pengaruh langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu. Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2,01 dan nilai p-value 0,05 Melakukan uji dua arah maka batas

untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis. H_0 diterima H_0 ditolak jika t -statistik $> 2,01$ dan p -value $< 0,05$ dan H_0 diterima H_a ditolak jika t -statistik $< 2,01$ dan p -value $> 0,05$. Berikut nilai *Path Coefficient* hasil uji menggunakan *smartPLS 3*:

Table 6. Result For Path Coefficient

Uraian	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
<i>Locus of control</i> -> Kepuasan kerja	0,333	4.164	0,000	Hipotesis Diterima
<i>Locus of control</i> -> motivasi kerja	0,621	11.538	0,000	Hipotesis Diterima
Motivasi kerja -> Kepuasan kerja	0,449	4.643	0,000	Hipotesis Diterima
Pelatihan -> Kepuasan kerja	0,057	0.699	0,485	Hipotesis Ditolak
Pelatihan -> motivasi kerja	0,256	3.485	0,001	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil Uji Path Coefficient, Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS 3* pada tabel terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk. Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing- masing hipotesis:

1. Pengaruh *locus of control* terhadap motivasi kerja

Berdasarkan tabel 6 terlihat nilai original sample 0,621 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *locus of control* terhadap motivasi kerja adalah positif. Nilai p -value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t -statistik lebih besar dengan t -tabel yaitu $11,538 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan **H_1 diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *locus of control* terhadap motivasi kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok.

Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja

Berdasarkan tabel 6 terlihat nilai original sample 0,256 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pelatihan terhadap motivasi kerja adalah positif. Nilai p -value 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,05$ dengan nilai t -statistik lebih besar dengan t -tabel yaitu $3,485 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan **H_2 diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap motivasi kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok.

2. Pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 6 terlihat nilai original sample 0,333 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *locus of control* terhadap kepuasan kerja adalah positif. Nilai p -value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t -statistik lebih besar dengan t -tabel yaitu $4,164 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan **H_3 diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *locus of control* terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok.

3. Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 6 terlihat nilai original sample 0,058 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja adalah positif. Nilai p -value 0,485 besar dari alpha 5% yaitu $0,485 > 0,05$ dengan nilai t -statistik lebih kecil dengan t -tabel yaitu $0,699 < 2,01$. Oleh karena itu H_0 diterima dan **H_4 ditolak**. Maka

dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pelatihan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok.

4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 6 terlihat nilai original sample 0,449 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $4,643 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok.

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Indirect Effect untuk menilai pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu melalui konstruk intervening yang diolah menggunakan *Smartpls* 3.0. Dalam pengujian hipotesis untuk pengaruh tidak langsung dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2,01 dan nilai p-value 0,05. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis. H_a diterima H_0 ditolak jika t-statistik $> 2,01$ dan p-value $< 0,05$ dan H_0 diterima H_a ditolak jika t-statistik $< 2,01$ dan p-value $> 0,05$. Berikut nilai *Indirect Effect* hasil uji menggunakan *SmartPLS* 3.0:

Table 7. *Spesific Indirect Effect*

Uraian	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
<i>Locus of control</i> -> Motivasi kerja -> Kepuasan kerja	0,279	4,064	0,000	Hipotesis Diterima
Pelatihan -> Motivasi kerja -> Kepuasan kerja	0,115	2,946	0,003	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil Uji *Spesific Indirect Effect*, Tahun 2025

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* 3 pada tabel 7 terlihat hasil pengujian hipotesis *Spesific Indirect Effect* yang merupakan pengaruh langsung konstruk *locus of control* terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja dan pengaruh konstruk pelatihan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing-masing hipotesis :

1. Pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja

Berdasarkan tabel 7 terlihat nilai original sample 0,279 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara *locus of control* terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $4,064 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima. Artinya motivasi kerja mampu memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja

Berdasarkan tabel 7 terlihat nilai original sample 0,115 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pelatihan terhadap Kepuasan kerja melalui motivasi kerja adalah positif. Nilai p-value 0,006 kecil dari alpha 5% yaitu $0,006 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $2,946 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_7 diterima. Artinya motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas semua hipotesis pada penelitian ini yang dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan pada tabel berikut:

Table 8. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	P-Value	Keterangan
H1	<i>Locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok	0,000<0,05	Hipotesis Diterima
H2	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok	0,001<0,05	Hipotesis Diterima
H3	<i>Locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok	0,000<0,05	Hipotesis Diterima
H4	Pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok	0,485>0,05	Hipotesis Ditolak
H5	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok	0,000<0,05	Hipotesis Diterima
H6	Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh <i>locus of control</i> terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok	0,000<0,05	Memediasi
H7	Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok	0,003<0,05	Memediasi

Sumber: Hasil olah data, tahun 2024

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *locus of control* terhadap motivasi kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan *locus of control* terhadap motivasi kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok. Terlihat nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $11,538 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan **H₁ diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *locus of control* terhadap motivasi kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok. Didalam sebuah instansi sangat dibutuhkan *locus of control* yang tinggi sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan meningkatkan *locus of control* otomatis motivasi kerja pegawai juga akan meningkat. Untuk meningkatkan motivasi kerja dengan cara meningkatkan *locus of control* melalui indikatornya : 1). kontrol diri, 2). kemandirian, 3). tanggungjawab, 4). keyakinan terhadap kekuatan dari luar dirinya, 5). keyakinan terhadap keberuntungan dan lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fuady, 2020) dan (Amalini et al., 2021) bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingginya *locus of control* akan meningkatkan motivasi kerja serta berdampak pada kepuasan kerja.

Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap motivasi kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok. Terlihat nilai p-value 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $3,485 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan **H₂ diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap motivasi kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok. Didalam sebuah instansi pelatihan yang tinggi

sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja, sehingga kepuasan kerja meningkat dan motivasi kerja juga meningkat. Dengan meningkatkan pelatihan otomatis motivasi kerja pegawai juga akan meningkat. Untuk meningkatkan motivasi kerja dengan cara meningkatkan pelatihan melalui indikatornya : 1). instruktur, 2). peserta, 3). materi, 4). metode, 5). target.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Munawaroh, 2019) dan (Meidita, 2019) yang memperoleh bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingginya pelatihan akan meningkatkan motivasi kerja serta berdampak pada kepuasan kerja.

Pengaruh locus of control terhadap kepuasan kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan *locus of control* terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok. Terlihat nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $4,164 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan **H_3 diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *locus of control* terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok. Didalam sebuah instansi sangat dibutuhkan *locus of control* yang tinggi, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dengan meningkatkan *locus of control* kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan cara meningkatkan *locus of control* melalui indikatornya : 1). kontrol diri, 2). kemandirian, 3). tanggungjawab, 4). keyakinan terhadap kekuatan dari luar dirinya, 5). keyakinan terhadap keberuntungan dan lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Loindong et al., 2023) dan (Bawanda et al., 2021) bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingginya *locus of control* akan meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pelatihan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok. Terlihat nilai p-value 0,485 besar dari alpha 5% yaitu $0,485 > 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih kecil dengan t-tabel yaitu $0,699 < 2,01$. Oleh karena itu H_0 diterima dan **H_4 ditolak**. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pelatihan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok. Dengan tingginya pelatihan dalam menyelesaikan pekerjaan akan berdampak pada peningkatan hasil kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan cara meningkatkan pelatihan melalui indikatornya : 1). instruktur, 2). peserta, 3). materi, 4). metode, 5). target.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra et al., 2021) dan (Padmanabhan, 2021) bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang diberikan tidak serta merta mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok hal ini dilihat pada mayoritas pendidikan terakhir pegawai S1 dan mayoritas masa kerjanya >8 tahun, hal ini yang menyebabkan keterampilan pegawai sudah bagus dan pekerjaan pegawai sudah terstruktur, hal ini yang menyebabkan pelatihan yang diberikan tidak berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok. Terlihat Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $4,643$

> 2,01. Oleh karena itu H_0 ditolak dan **H_5 diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok. Didalam sebuah instansi motivasi kerja yang tinggi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan tingginya motivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan akan berdampak pada peningkatan hasil kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan cara meningkatkan motivasi kerja melalui indikatornya : 1). kebutuhan fisik, 2). kebutuhan rasa aman, 3). kebutuhan sosial, 4). kebutuhan akan harga diri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat et al., 2021) dan (Kamdron, 2022) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingginya motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan *locus of control* terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok. Terlihat nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $4,064 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan **H_6 diterima**. Artinya motivasi kerja mampu memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fuady, 2020) dan (Padmanabhan, 2021) yang memperoleh bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok. Terlihat p-value 0,006 kecil dari alpha 5% yaitu $0,006 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $2,946 > 2,01$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan **H_7 diterima**. Artinya motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Meidita, 2019) dan (Putra et al., 2021) yang memperoleh bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *locus of control* terhadap motivasi kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap motivasi kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *locus of control* terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok.
4. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pelatihan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok.
6. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok.

7. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Solok.

DAFTAR PUSTAKA

- Agesti, N., Ridwan, M. S., & Budiarti, E. (2021). The Effect of Viral Marketing, Online Customer Review, Price Perception, Trust on Purchase Decisions with Lifestyle as Intervening Variables in the Marketplace Shopee in Surabaya City. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(3), 496–507.
- Amalini, H. F., Musadieg, M. Al, Afrianty, T. W., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2021). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). 35(1), 68–77.
- Anita, L., & Idaman, N. (2020). Pengaruh Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja. 04(04).
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312–321.
- Arikunto, S. (2019). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bawanda, B. H., Pio, R. J., Rumawas, W., Studi, P., Bisnis, A., Administrasi, J. I., & Ratulangi, U. S. (2021). Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja Pada PT . Nusa Halmahera Minerals. 6(4), 36–44.
- Bukhari, S. E. P. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bukhari 1) , Sjahril Effendi Pasaribu 2) 1,2. 2(1), 89–103.
- Burhanudin, & Maharani, N. A. (2022). Pengaruh Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja.
- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Fuady, A. R. (2020). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.
- Ghozali. (2018). *Metode Penelitian*. alfabeta.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. In Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2019). *manajemen SDM (5th ed.)*. albeta.
- Hastuti, Haliah, & Munir, A. R. (2021). The Effect Of Motivation And Work Environment On Performance Through Work Satisfaction As Intervening Variable On Public Health Center Employees In Mamuju District. 9(8), 45–55.
- Hidayat, F., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di UKM Nahla Toys Cikampek. 5(1), 31–38.
- Irawan, D. A., Marsherina, H., & Evasari, J. (2020). Employee Performance : The Effect of Work Motivation , Work Discipline , and Job Satisfaction at one of music companies in Indonesia. 2(4).

- Jayanti, E., Ririn, R., Utaminingtyas, B., & Farouk, U. (2020). The Effect of Work Motivation , Work Discipline , and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT . Samudera Perdana Selaras. 21, 131–142.
- Kamdron, T. (2022). Work motivation: Relationships with job satisfaction, locus of control and motivation orientation. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, 3(6), 125–148. <https://www.researchgate.net/publication/305072649%0Ahttps://pdfs.semanticscholar.org/846c/9ad06718dc9f87da9269642808d3baa8d171.pdf>
- Lestari, E. R., Kholifatul, N., & Ghaby, F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee ' s Job Satisfaction and Performance. 7, 116–123.
- Loindong, A. S. G., Tewal, B., Sendow, G. M., Manajemen, J., Ekonomi, F., Loindong, A. S. G., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Era Andemi Covid-19 (Studi Kasus Di Kantor Satpol-Pp Kota Tomohon). 11(4), 110–121.
- Mangkunegara. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdakarya.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. 2(2), 226–237.
- Munawaroh, R. H. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Locus of Control Terhadap kepuasan kerja Karyawan Melalui motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Padmanabhan, S. (2021). The impact of locus of control on workplace stresas and job satisfaction: A pilot study on private-sector employees. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2(February), 100026. <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100026>
- Priansa. (2019). Manajemen SDM. Alfabeta.
- Putra, R. B., Wijaya, R. A., Wulandari, G., Fitri, H., & Yulia, Y. (2021). The Effect of Locus of Control, Total Quality Management on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable. *UPI YPTK Journal of Business and Economics*, 6(2), 21–26. <https://doi.org/10.35134/jbe.v6i2.9>
- Sarnubi, & Hasyim. (2021). the effect of the effect of leadership and work motivation on job satisfaction and its impact on the performance of government employees. 4(10), 56–65.
- Sedarmayanti. (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2nd ed.). Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. In CV Mandar Maju.
- Simamora, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Yogyakarta: STIEY.
- Sugiyono, T. (2018). Metode Penelitian Evaluasi (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi). In Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suriani, L. (2018). Kinerja Karyawan Di Pt . Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado Effect Of Compensation , Work Discipline And Work Ethics On Employee Performance In Pt . Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado. 6(4), 2188–2197.

- Surya, Q. D., & Kusnanto, D. (2024). Pengaruh Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dept . RHI di PT Pupuk Kujang. 6(3), 1487–1494.
- Suyantiningih, T., Haryono, S., & Holil, M. (2020). An Evidence Based Analysis of Employee Satisfaction: The Effect of Leadership , Work Environment and Motivation. 29(6), 3708–3717.
- Widodo, E. (2018). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar.
- Yusnaena, S. H. (2018). Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. Jurnal Menara Ekonomi, IV(3), 121–130.