

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN PERILAKU
KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA
DENGAN KEPUASAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT.KENCANA SAWIT
INDONESIA)**

SKRIPSI

Untuk memenuhi Sebagai Persyaratan

Mencapai Gelar Kesarjanaan



DIAJUKAN OLEH :

MERI ANDANI

17101155310593

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERITAS PUTRA INDONESIA YPTK PADANG

2021

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :
Nama : **MERI ANDANI**
NoBp : **17101155310593**
Fakultas : **EKONOMI DAN BISNIS**
Jurusan : **MANAJEMEN**

Menyatakan bahwa :

1. Sesungguhnya skripsi yang saya susun merupakan hasil karya saya tulis sendiri. Adapun bahagian – bahagian tertentu dalam skripsi yang saya peroleh dari hasil karya orang lain, telah saya tuliskan sumbernya dengan jelas, sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.
2. Jika dalam pembuatan skripsi baik pembuatan program/alat maupun skripsi secara keseluruhan terbukti dibuatkan orang lain maka saya bersedia menerima sanksi yang diberikan akademik, berupa pembatalan skripsi dan mengulang penelitian serta mengajukan judul yang baru.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak mana pun.

Padang, Juli 2021
Saya yang menyatakan

MERI ANDANI
17101155310593

LEMBARAN PENGESAHAN PEMBIMBING

**PENGARAUH LOCUS OF CONTROL DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN SITUASIONAL
TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT.KENCANA SAWIT INDONESIA)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh


MERI ANDANI

17101155310593

Telah memenuhi persyaratan untuk di uji dan dipertahankan didepan dewan penguji pada
ujian komprehensif

Pembimbing I

Pembimbing II



VICKY BRAMA KUMBARA S.E.,M.M

NIDN : 1006108801

NENI SRI WAHYUNI NENGSIS.E.,M.M

NIDN :1017059001

LEMBARAN PENGESAHAN PEMBIMBING
PENGARAUH LOCUS OF CONTROL DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN
SITUASIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA
PT.KENCANA SAWIT INDONESIA)


Yang dipersiapkan dan disusun oleh

MERI ANDANI

17101155310593

Telah memenuh persyaratan untuk di uji dan dipertahnkan didepan dewan
penguji pada ujian komprehensif

Pembimbing I



VICKY BRAMA KUMBARA S.E.,M.M.

NIDN : 1006108801

Pembimbing II

NENI SRI WAHYUNI NENGSI S.E.,M.M

NIDN :1017059001

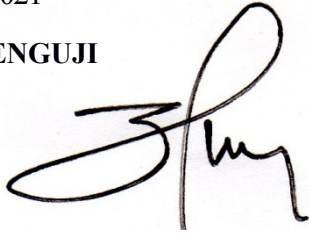
LEMBARAN PERSETUJUAN PENGUJI

PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT.KENCANA SAWIT INDONESIA)

Telah diajukan dan dipertahankan didepan ujian komprehensif pada fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Padang, Juli 2021

SUSUNAN TIM PENGUJI

1. **Dr. Elfiswandi, S.E, M.M, Ak, CA** ()
NIDN : 1019046601
2. **Selvi Yona Sari, S.E, M.M** ()
NIDN : 1007128902

Padang, Juli 2021

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Dr. Yulasmi.S.E.,M.M.

NIDN : 1019087501

LEMBARAN PENGESAHAN DEKAN

PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT.KENCANA SAWIT INDONESIA)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

MERI ANDANI

17101155310593

Telah memenuhi persyaratan untuk diuji dan dipertahankan di depan dewan penguji pada ujian komprehensif

Pembimbing I

Pembimbing II

VICKY BRAMA KUMBARA S.E.,M.

NIDN : 1006108801

NENI SRI WAHYUNI NENGSI S.E.,M.M

NIDN : :1017059001

Padang, Juli 2021

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang,

Dr .Yulasmi S.E.,M.M.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh *locus of control* dan perilaku kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengujian hipotesis. Variabel bebasnya adalah *locus of control*, perilaku kepemimpinan situasional, sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja dan prestasi kerja. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan kuesioner. Respondennya adalah 70 orang karyawan di PT. Kencana Sawit Indonesia. Teknik analisis data untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan pengujian, kesimpulan; (1) hasil yang diperoleh *locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana nilai koefisien *locus of control* 0,723 dengan tingkat signifikan kecil dari ($0,000 < 0,005$). Berarti *locus of control* meningkat maka kepuasan kerja meningkat.; (2) hasil yang diperoleh perilaku kepemimpinan situasional secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, berarti perilaku kepemimpinan situasional meningkat maka kepuasan kerja meningkat.; (3) hasil membuktikan *locus of control* meningkat maka prestasi kerja meningkat.; (4) hasil membuktikan perilaku kepemimpinan situasional meningkat maka prestasi kerja meningkat.; (5) hasil membuktikan kepuasan kerja meningkat maka prestasi kerja meningkat.; (6) hasil membuktikan kepuasan kerja tidak memediasi *locus of control* terhadap prestasi kerja.; (7) hasil kepuasan kerja tidak memediasi perilaku kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja.

Kata kunci : *Locus Of Control, Perilaku Kepemimpinan situasional, prestasi kerja dan kepuasan kerja*

ABSTRACT

This study aims to prove the effect of locus of control and situational leadership behavior on employee performance through job satisfaction. This study uses a quantitative approach that focuses on hypothesis testing. The independent variable is locus of control, situational leadership behavior, while the dependent variable is job satisfaction and job performance. The data collection procedure in this study was carried out using a questionnaire. The respondents were 70 employees at PT. Kencana Sawit Indonesia. Data analysis techniques to test research hypotheses were carried out using SPSS. Based on testing, conclusions; (1) the results obtained by partial locus of control have a positive and significant effect on job satisfaction, where the locus of control coefficient value is 0.723 with a small significant level of ($0.000 < 0.005$). Means that locus of control increases, job satisfaction increases.;(2) the results obtained that situational leadership behavior partially has a positive effect on job satisfaction, meaning that situational leadership behavior increases, job satisfaction increases.; (3) results prove that locus of control increases, work performance increases.; (4) results proves situational leadership behavior increases, so work performance increases,; (5) results prove job satisfaction increases, work performance increases,; (6) results prove job satisfaction does not mediate locus of control on work performance,; (7) job satisfaction results do not mediate situational leadership behavior on work performance .

Keywords: Locus Of Control, Situational Leadership Behavior, job performance and job satisfaction



KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati, penulis panjatkan puji dan syukur kepada **ALLAH SWT** atas rahmat, nikmat serta karunia yang dilimpahkan-Nya dan shalawat beriring salam juga penulis haturkan kepada **Nabi MUHAMMAD SAW**, yang telah membawa sinar dan ilmu pengetahuan kepada umat manusia. Berkat itulah pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“PENGARAUH LOCUS OF CONTROL DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT.KENCANA SAWIT INDONESIA)”**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bimbingan dan dorongan dari semua pihak, baik yang didapat dalam masa perkuliahan maupun dalam penyusunan skripsi ini, maka dari itu penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih pada pihak-pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak dan Ibu Pendiri Universitas Putra Indonesia ”YPTK” Padang
Bapak (Alm) **H. Herman Nawas** dan Ibu **Dr. Hj. Zerni Melmusi, SE., MM., Ak., CA**,
2. Bapak Prof. **Dr. Sarjon Defit, S.Kom., M.Sc**, Rektor Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
3. Bapak **Dr. Yulasmi, S.E.,M.M**, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia ”YPTK” Padang.
4. Ibu **Vivi Nila Sari, S.E., MM**, Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
5. Bapak **Vicky Brama Kumbara, S.E.,M.M**, Dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaganya dalam memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dengan penuh kesabaran.

6. Ibu **Neni Sri Wahyu Nengsih, S.E.,M.M** Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaganya dalam memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dengan penuh kesabaran.
7. Segenap Bapak dan Ibu Staf Dosen, Karyawan dan Karyawati Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang yang telah banyak memberikan disiplin ilmunya kepada penulis selama penulis menjalani proses perkuliahan.
8. Kepada seluruh Karyawan dan Karyawati PT Kencana Sawit Indonesia, yang dengan ramah dan tangan terbuka untuk melakukan pengisian kuisisioner dalam penelitian ini.
9. Kepada **Kedua Orang Tua Saya** yang selalu mendoakan saya dan selalu memberi support yang begitu berarti bagi saya.

Akhirnya dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka semua saran dan komentar dari semua pihak dengan senang hati penulis terima. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak – pihak yang memerlukan. Dan semoga ALLAH SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua.

Padang, juli 2021

MERI ANDANI
17101155310593

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN.....	i
LEMBARAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBARAN PERSETUJUAN PENGUJI.....	iv
LEMBARAN PENGESAHAN DEKAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG.....	1
1.2 IDENTIFIKASI MASALAH.....	8
1.3 RUMUSAN MASALAH.....	9
1.4 BATASAN MASALAH.....	10
1.5 TUJUAN PENELITIAN.....	10
1.6 MANFAAT PENELITIAN.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 LANDASAN TEORI.....	12

2.1.1	PRESTASI KERJA.....	12
2.1.1.1	Pengertian Prestasi kerja.....	12
2.1.1.2	Indikator Prestasi Kerja.....	14
2.1.1.3	Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	14
2.1.1.4	Manfaat Penelitian Prestasi Kerja.....	15
2.1.2	Locus Of Control.....	16
2.1.2.1	Pengertian Locus Of Control.....	16
2.1.2.2	Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control.....	20
2.1.2.3	Indikator Locus Of Control.....	21
2.1.2.4	Aspek aspek Locus Of Control.....	22
2.1.3	Perilaku Kepemimpinan Situasional.....	23
2.1.3.1	Pengertian Perilaku Kepemimpinan Situasional.....	23
2.1.3.2	Faktor yang mempengaruhi Perilaku Kepemimpinan Situasional.....	24
2.1.3.3	Gaya dan Model Perilaku Kepemimpinan Situasional.....	25
2.1.4	Kepuasan Kerja.....	26
2.1.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	26
2.1.4.2	Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	28
2.1.4.3	Indikator Kepuasan Kerja.....	29
2.1.4.4	Aspek aspek Kepuasan Kerja.....	29
2.2	Penelitian Terdahulu.....	31
2.3	Kerangka Pemikiran.....	35

2.4	Pengembangan Hipotesis.....	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		40
3.1	Objek Penelitian.....	40
3.2	Desain Penelitian.....	40
3.3	Variabel Penelitian dan Definisi Variabel Operasional.....	41
3.3.1	Variabel Penelitian.....	41
3.3.2	Definisi Variabel Operasional.....	42
3.3.2.1	Prestasi Kerja.....	42
3.3.2.2	Locus Of Control.....	42
3.3.2.3	Perilaku Kepemimpinan Situasional.....	43
3.3.2.4	Kepuasan Kerja.....	43
3.4	Populasi dan Sampel.....	44
3.4.1	Populasi.....	44
3.4.2	Sampel.....	44
3.5	Instrumen dan Kisi kisi Instrumen.....	45
3.5.1	Instrumen Penelitian.....	45
3.5.2	Kisi kisi Instrumen penelitian.....	46
3.6	Sumber dan Teknik pengumpulan data.....	47
3.6.1	Sumber Data.....	47
3.6.2	Teknik pengumpulan Data.....	47
3.7	Teknik Analisis data.....	48

3.7.1	Uji Validitas.....	48
3.7.2	Uji Realibilitas.....	48
3.8	Metode Analisis.....	49
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	49
3.8.2	Analisis Korelasi.....	49
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	50
3.8.4	Analisis Regresi Linear berganda.....	52
3.9	Uji Hipotesis.....	52
3.9.1	Penguji Secara Parsial (Uji T).....	52
3.9.2	Pengujian Secara Bersama sama (Uji F).....	54
3.9.3	Uji Determinasi (R).....	55
3.10	Analisis Struktur Jalur.....	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		59
4.1	Deskripsi Subjek Penelitian.....	59
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	59
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	60
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan.....	60
4.2	Karakteristik Responden.....	61
4.2.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.2.2	Karakretistik Berdasarkan Umur.....	62
4.2.3	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62

4.2.4	Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	63
4.3	Analisis Statistik Deskriptif Penelitian.....	64
4.4	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	65
4.5	Hasil Analisis Data.....	71
4.5.1	Uji Instrumen Data.....	71
4.5.2	Uji Validitas.....	71
4.5.3	Hasil Uji Reliabilitas.....	74
4.5.4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	75
4.5.4.1	Hasil Uji Normalitas.....	75
4.5.4.2	Hasil Uji Multikolinieritas.....	77
4.5.4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	78
4.5.5	Analisis Regresi Linier Berganda.....	80
4.5.6	Uji Hipotesis.....	83
4.5.6.1	Uji Parsial (Uji t).....	83
4.5.6.2	Uji Simultan (F).....	84
4.5.7	Uji Ketepatan Model.....	86
4.5.7.1	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	86
4.6	Path Analysis.....	87
4.6.1	Analisis Jalur model I.....	87
4.6.2	Analisis Jalur model II.....	88
4.7	Hasil Penelitian.....	91

4.7.1	Pengaruh Locus Of Control terhadap Kepuasan Kerja.....	91
4.7.2	Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja.....	92
4.7.3	Pengaruh Locus Of Control terhadap Prestasi Kerja.....	93
4.7.4	Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Situasional terhadap Prestasi Kerja.....	93
4.7.5	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja.....	94
4.7.6	Pengaruh Locus Of Control terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening.....	94
4.7.7	Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Situasional terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening.....	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		96
5.1	Kesimpulan.....	96
5.2	Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA.....		98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	39
Gambar 3.1 Kurva Hasil Uji T.....	59
Gambar 3.2 Kurva Hasil Uji F.....	60
Gambar 3.3 Diagram Jalur.....	62
Gambar 3.4 Sub Struktural Pertama : Diagram Jalur.....	62
Gambar 3.5 Sub Struktural Kedua: Diagram Jalur.....	63
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Persamaan I.....	82
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Persamaan II.....	83
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisita I.....	85
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas II.....	85
Gambar 4.5 Model I.....	94
Gambar 4.6 Model II.....	95
Gambar 4.7 Model III.....	95

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 kategori Prestasi kerja karyawan.....	5
Tabel 1.2 Laporan Hasil Penilaian Presatsi Kerja Karyawan Di PT. Kencana Sawit Indonesia5	
Tabel 2.1 penelitian terdahulu :.....	33
Tabel 3.1 Populasi.....	49
Tabel 3.2 Sampel.....	50
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian.....	51
Tabel 3.4 Kisi Kisi Instrumen Penelitian.....	51
Tabel 3.5 Nilai Korelasi.....	56
Tabel 4.1 Hasil Sebar Kuesioner.....	65
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan jenis Kelamin.....	66
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Umur.....	67
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	68
Tabel 4.5 karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	68
Tabel 4.6 Analisis statistik Deskriptif.....	69
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban responden terhadap Instrumen pernyataan variabel Locus Of Control.....	70
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Perilaku Kepemimpinan situasional.....	72
Tabel 4.9 Distribusi frekuensi jawaban resonden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja.....	73
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap instrumen Pernyataan Variabel Prestasi Kerja.....	75
Tabel 4.11 Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Locus Of Control.....	77
Tabel 4.12 Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Perilaku Kepemimpinan Situasional.....	78

Tabel 4.13 Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Kepuasan Kerja	79
Tabel 4.14 Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Prestasi kerja.....	80
Tabel 4.15 Variabel Locus Of Control, Perilaku Kepemimpinan Situasional, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja.....	80
Tabel 4.16 Uji Normalitas Persamaan I.....	81
Tabel 4.17 Uji Normalitas Persamaan II.....	82
Tabel 4.18 Uji Multikolinieritas Persamaan I.....	84
Tabel 4.19 Uji Multikolinieritas Persamaan II.....	84
Tabel 4.20 Analisis Regresi Berganda Locus Of Control dan Perilaku Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan kerja.....	86
Tabel 4.21 Analisis Regresi Berganda Locus Of Control dan Perilaku Kepemimpinan Situasional terhadap Prestasi kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening...	87
Tabel 4.22 Uji Locus Of Control Dan Perilaku kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja (Persamaan I).....	89
Tabel 4.23 Uji T Locus Of Control dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja (Persamaan II).....	90
Tabel 4.24 Pengujian Hipotesis secara bersama sama (Uji F) Persamaan I.....	91
Tabel 4.25 Pengujian Hipotesis Secara bersama sama (Uji F) Persamaan II.....	92
Tabel 4.26 Hasil Pengujian Determinasi Persamaan I.....	93
Tabel 4.27 Hasil Pengujian Determinasi Persamaan II.....	93
Tabel Tabel 4.28 Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian.....	97

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1.....	110
LAMPIRAN 2 KUESIONER RESPONDEN.....	117
LAMPIRAN 3 TABULASI RESPONDEN.....	123
LAMPIRAN 4 OLAH DATA SPSS.....	131
LAMPIRAN 5 KARTU BIMBINGAN.....	148

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelolah unsur manusia secara baik agar di peroleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya dan di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang di butuhkan itu telah bersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja dan prestasi kerja. Prestasi kerja ditentukan oleh kinerja karyawan. kinerja merupakan siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dalam pencapaian tujuan, umpan balik, coaching, penghargaan dan pengakuan positif. Prestasi kerja akan berjalan efektif apabila didukung dengan kinerja dan disiplin kerja dan kompetensi untuk dapat meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Oleh karena itu, organisasi perusahaan selalu dituntut agar dapat meningkatkan hasil kerja karyawan (prestasi kerja) dimasa sekarang yang mana akan berimbas pada masa yang akan datang. Prestasi kerja yang baik tentunya akan berdampak pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Menurut **Rumimpunu et al., (2021)** Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu. Prestasi kerja menurut **Ilmi dan Sahetapy (2004)** merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan.

penilaian prestasi kerja merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan untuk mengetahui kinerja dari seseorang karyawan dalam suatu perusahaan. Penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari sistem manajemen yang dilandasi oleh kepercayaan bahwa prestasi kerja setiap pekerjaan berbeda beda satu sama lain. Setiap perusahaan memiliki metode penilaian prestasi kerja yang berbeda-beda, hal ini tergantung kebijakan manajemen perusahaan tersebut.

Rumimpunu et al.,(2021) Selain itu locus of control, perilaku kepemimpinan situasional dan kepuasan kerja turut mempengaruhi prestasi kerja. Locus of control merupakan salah satu tipe kepribadian yang memiliki dua kategori yaitu internal locus of control dan external locus of control. Internal locus of control merupakan individu yang percaya bahwa mereka memiliki kendali atas peristiwa yang terjadi pada dirinya. Sedangkan external locus of control merupakan individu yang percaya bahwa suatu peristiwa dikendalikan oleh kekuatan-kekuatan dari luar seperti nasib, kemujuran dan peluang.

Menurut **Rosida (2020)** Kepemimpinan situasional telah berkembang menjadi sebuah pendekatan efektif untuk mengendalikan dan memotivasi orang menjadi berhasil, karena pendekatan kepemimpinan situasional membuka jalur komunikasi dan mendukung terjadinya kerjasama antara pemimpin dan orang-orang yang didukung oleh dan bergantung kepada pemimpin. Kepemimpinan situasional didasarkan

kepercayaan bahwa setiap orang dapat dan ingin berkembang dan tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik yang bisa mendukung perkembangan. Pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinan terhadap keadaan yang sedang terjadi.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan misi, visi dan mengembangkan strategi dengan kekuasaannya untuk mempengaruhi bawahan sesuai dengan tujuan organisasi. Pemimpin juga harus dapat menciptakan iklim organisasi dimana seseorang merasa bebas namun bertanggung jawab (Saputra, 2019).

Kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan berkarakteristik dari pekerjaan seorang karyawan, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja cerminan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Individu yang berkabung dengan organisasi akan membawa seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat yang membentuk harapan kerja. Karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan sumber daya yang terpenting guna mendukung tercapainya visi dan misi yang telah dibuat. Maka dari itu kepuasan kerja karyawan akan menjadi pusat perhatian para HR di perusahaan. Semakin karyawan merasakan nyaman dan puas akan pekerjaannya, semakin banyak ia bekerja dan berpikir kreatif untuk kemajuan perusahaan (Syamsir et al., 2016).

PT. Kencana Sawit Indonesia adalah perusahaan Penanaman Modal Asing (PAM) yang merupakan salah satu anak perusahaan dari Wilmar Group. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1994 yang bergerak dibidang pengolahan minyak sawit untuk menghasilkan minyak inti sawit (Palm Kernel Oil, PKO). Industri kelapa sawit terdiri

dari beberapa segmen industri yaitu budidaya perkebunan, pabrik kelapa sawit, industri pengolahan, dan perdagangan. Umumnya industri yang banyak diusahakan di Indonesia adalah segmen perkebunan dan pabrik minyak kelapa sawit. Perusahaan PT. Kencana Sawit Indonesia ini memproduksi minyak sayur yang bermerk fortune. Dalam perusahaan ini tentunya pimpinan perusahaan mempunyai harapan yang besar kepada karyawan yang bersumber dari kinerjanya. Keberhasilan PT. Kencana Sawit Indonesia tergantung pada kinerja dan prestasi kerja karyawannya. PT. Kencana Sawit Indonesia selalu berusaha meningkatkan prestasi karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai secara maksimal.

Prestasi kerja karyawan PT. Kencana sawit Indonesia masih sangat rendah, dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga belum memenuhi pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu karyawan kurang optimal dalam bekerja karena kurangnya kerja sama dan tanggung jawab sehingga menimbulkan keterlambatan dalam bekerja.

Prestasi kerja di dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mencapai serta meningkatkan kinerja perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dapat dilihat dengan adanya prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja tersebut akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Prestasi kerja dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan perusahaan, namun untuk mendapatkan prestasi kerja yang optimal dari karyawan tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi, cenderung senang menghadapi tantangan, kreatif, inovatif, bertanggung jawab serta selalu membutuhkan motivasi dan mengembangkan

keahlian dalam rangka menyesuaikan diri agar mengalami perubahan lebih baik dalam karirnya maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan di perusahaan.

Karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi organisasi dapat meningkatkan tingkat prestasi karyawannya. Karena sering kali suatu perusahaan menghadapi mengenai sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tersebut. Karena pencapaian seluruh target yang telah ditetapkan perusahaan tidak terlepas dari strategi yang di implementasikan pada perusahaan. Salah satunya dengan prestasi kerja yang dapat mencerminkan pencapaian karyawan yang menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Kenyataan saat ini, berdasarkan data yang penulis dapatkan dari PT. Kencana Sawit Indonesia, terdapat beberapa kategori prestasi kerja yang berbeda, penulis menemukan indikasi bahwa terjadi penurunan prestasi kerja.

Tabel 1.1 kategori Prestasi kerja karyawan

Rentang Nilai	Prestasi	Keterangan
98 – 100	P1	Istimewa
90 – 98	P2	Baik Sekali
80 – 90	P3	Baik
70 – 80	P4	Kurang
<70	P5	Kurang Sekali

Sumber : PT. Kencana Sawit Indonesia

Berdasarkan tabel 1.1 tentang kategori prestasi kerja karyawan dapat dilihat bahwa *range* nilai kurang dari 70 berada di kategori P5 (prestasi ke-5) yang berarti kurang sekali, sedangkan nilai 98 s/d 100 berada di kategori P1 (prestasi ke-1) yang diartikan sebagai kategori prestasi istimewa.

Tabel 1.2 Laporan Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Kencana Sawit Indonesia

Tahun 2016	Nilai prestasi	P1	P2	P3	P4	P5	Total
	Jumlah karyawan	16	9	15	7	13	60
	Persentase	27	15	25	12	21	100
Tahun 2017	Nilai prestasi	P1	P2	P3	P4	P5	Total
	Jumlah karyawan	16	6	19	8	18	67
	Persentase	23,8	8,9	28,4	12	26,9	100
Tahun 2018	Nilai prestasi	P1	P2	P3	P4	P5	Total
	Jumlah karyawan	17	7	24	8	18	70
	Persentase	24,28	10	34,3	11,4	20,02	100
Tahun 2019	Nilai prestasi	P1	P2	P3	P4	P5	Total
	Jumlah karyawan	15	12	20	13	10	70
	Persentase	21,43	17,14	28,57	18,57	14,29	100
Tahun 2020	Nilai prestasi	P1	P2	P3	P4	P5	Total
	Jumlah karyawan	10	11	19	16	14	70
	Prestasi	14,29	15,71	27,14	22,86	20	100

Sumber : data PT. Kencana sawit Indonesia

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa hasil penilaian prestasi karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia menunjukkan cenderung terjadi penurunan dalam lima tahun terakhir, artinya hasil penilaian prestasi kerja tersebut ada penurunan indeks nilai prestasi kerja karyawan untuk kategori istimewa. Dalam dua tahun terakhir pada tahun 2019 ada 15 orang karyawan yang mampu mencapai kriteria istimewa, sedangkan pada tahun 2020 hanya ada 10 orang yang mencapai kriteria istimewa, sedangkan pada kriteria kurang sekali dan kurang mengalami kenaikan. Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan pembimbing perusahaan terdapat beberapa permasalahan mengenai prestasi kerja karyawan, dapat diketahui dari tidak

tercapainya target yang diberikan kurangnya ketelitian karyawan dalam membuat laporan laporan yang ditugaskan.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi seseorang, perlu dilakukan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja melalui proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Faktor yang dapat dijadikan standar penilaian prestasi kerja, yaitu : kualitas kerja yang meliputi ketetapan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan. Kuantitas kerja yang meliputi *output* rutin dan *output* non rutin (ekstra), keandalan atau dapat tidaknya laryawan tersebut diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti intruksi, kemampuan inisiatif, kehati – hatian serta kerajinan dan sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta kerjasama.

Sesuai dengan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa. *Locus of control* memiliki hubungan yang erat dengan beberapa variabel, khususnya yang terkait dengan prestasi kerja. Jika pada diri seorang karyawan memiliki perilaku kerja yang baik mampu memperkirakan dan mengontrol perilaku kerja yang baik maupun buruk dalam dirinya, sehingga kemampuan tersebut akan mampu menciptakan sebuah keberhasilan dalam mencapai prestasi kerja kayawan yang baik dan juga dapat mempengaruhi perilaku kepemimpinan situasional terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya serta karyawan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada suatu perusahaan salah satunya kepuasan kerja, kepuasan kerja dalam suatu perusahaan dapat menentukan *locus of control* karyawan,

perilaku kepemimpinan situasional, maka akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Yunanto & Utami, 2017)** dengan judul pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dosen Universitas Kadiri. Hasilnya menunjukkan bahwa Kepuasan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dimana kepuasan dapat meningkatkan atau mendorong seorang dosen memiliki prestasi kerja yang baik. Kemudian penelitian **(Rumimpunu et al., 2021)** dengan judul pengaruh *locus of control* dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada hotel sintesa peninsula Manado. Hasil analisis menunjukkan bahwa *locus of control* dan kepuasan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan hasil penelitian **(Herdiana & Mufreni, 2017)** dengan judul pengaruh kepemimpinan situasional dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di kantor BPJS ketenagakerjaan di kota Tasikmalaya. Hasil pengujian pengaruh variabel kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah dan penelitian terdahulu yang di kemukakan di atas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Locus Of Control* dan Perilaku kepemimpinan Situasional terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada PT. Kencana Sawit Indonesia)”**.

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya *locus of control* dari tiap karyawan terhadap pekerjaannya

2. Masih rendahnya perilaku kepemimpinan situasional pada karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia
3. Banyaknya ditemukan karyawan yang masih kurang puas dalam melakukan pekerjaan
4. Prestasi yang belum optimal dari setiap karyawan
5. Kurangnya pengalaman organisasi mengakibatkan rendahnya *locus of control* pada diri karyawan
6. Prestasi kerja karyawan yang masih belum baik di PT. Kencana Sawit Indonesia
7. Tidak tercapainya target yang di berikan
8. Kurangnya rasa tanggung jawab kerja yang di berikan

1.3 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan batasan masalah tersebut di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja pada PT. Kencana Sawit Indonesia
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja pada PT. Kencana Sawit Indonesia
3. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia
4. Bagaimana pengaruh perilaku kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia

6. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia
7. Bagaimana pengaruh perilaku kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Kencana Sawit Indonesia

1.4 BATASAN MASALAH

Agar terfokusnya penulisan penelitian maka penulis akan membatasi masalah ini dengan *Locus Of Control* (X1), Perilaku Kepemimpinan Situasional (X2), sebagai variabel bebas dan Prestasi Kerja (Y) sebagai variabel terikat dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Kencana Sawit Indonesia.

1.5 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka tujuan yang ingin penulis capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja pada PT. Kencana Sawit Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja pada PT. Kencana Sawit Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan situasioanl terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia

6. Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia
7. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Kencana Sawit Indonesia

1.6 MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh *locus of control*, perilaku kepemimpinan situasional, dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dan masukan untuk peningkatan atau melaksanakan *Locus Of Control*, Perilaku Kepemimpinan Situasional, Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan di dalam bidang Sumber Daya Manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 PRESTASI KERJA

2.1.1.1 Pengertian Prestasi kerja

Wati et al., (2020) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Dengan kata lain prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja yang dilakukan karyawan dari waktu ke waktu. Prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan melalui pelaksanaan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab yang ditentukan oleh perusahaan

Devi, (2018) Istilah “kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dharmatilaar, (2021) Prestasi Kerja pegawai administratif yang hasil pekerjaannya tidak dapat diukur secara kuantitatif absolut, maka dapat digunakan pendekatan melalui tiga komponen, kualitas kerja, yaitu penyelesaian pekerjaan yang dikaitkan dengan ketelitian, kecermatan, kesesuaian standar dan lain sebagainya;

Kuantitas kerja, yaitu penyelesaian pekerjaan yang dikaitkan dengan waktu, volume pekerjaan, lembur dan sebagainya, tanggung jawab, yaitu penyelesaian pekerjaan yang dikaitkan dengan skill, inisiatif, disiplin dalam mengikuti tata kerja yang ada dan lain sebagainya.

Nasution et al., (2020) Menurut Mangkunegara, (2013); Hasibuan, (2007); Sutrisno, (2012) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil kerja yang diharapkan sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji (Dharma, 2001). Prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan . Berdasarkan beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja keseluruhan yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya selama masa kerja pegawai didalam perusahaan tersebut.

Menurut **(Risky et al., 2020)** dalam kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja menfokuskan pada hasil kerjanya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia di dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Desseler menyatakan bahwa kinerja (performance) sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi.

(E. Rosita, 2019) Prestasi kerja diartikan sebagai kesuksesan yang dicapai seseorang melaksanakan suatu pekerjaan. Kesuksesan yang dimaksud tersebut ukurannya tidak dapat disamakan pada semua orang, namun lebih merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam.

2.1.1.2 Indikator Prestasi Kerja

Menurut (Ii & Kerja, 2015) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja. Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
2. Pengetahuan. Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
3. Penyesuaian pekerjaan. Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.
4. Hubungan kerja. Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut (Ii & Kerja, 2015) ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

- a. Faktor Kemampuan : secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki

pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b. Faktor Motivasi : motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.
- c. Faktor Situasi : situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi

2.1.1.4 Manfaat Penelitian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2015 : 120) (**Ii & Kerja, 2015**) manfaat penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

- 2) Perbaikan Prestasi Kerja Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi kerja.
- 3) Penyesuaian Kompensasi Evaluasi prestasi kerja dapat membantu para pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 4) Keputusan-keputusan Penempatan Promosi, transper dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu untuk diantisipasi. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

- 5) Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan Prestasi kerja yang jelek menunjukkan kebutuhan latihan, demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- 6) Perencanaan dan Pengembangan Karier Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
- 7) Penyimpanan-penyimpanan Proses Staffing Prestasi kerja yang baik dan jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- 8) Ketidakakuratan Informasional Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.
- 9) Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan Prestasi kerja yang jelek merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.
- 10) Kesempatan kerja yang adil Penilaian kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- 11) Tantangan-tantangan eksternal Prestasi kerja dapat juga dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial dan lainnya

2.1.2 Locus Of Control

2.1.2.1 Pengertian Locus Of Control

Menurut (Risky et al., 2020) *locus of control* adalah bagian dari *social learning theory* yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan, pujian, dan hukuman terhadap kehidupan

seseorang. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. **(Risky et al., 2020)** berpendapat *locus of control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka.

(Mas et al., 2019) Locus of control adalah istilah yang mengacu pada persepsi individu tentang pengendalian pribadi. Khususnya berkaitan dengan control atas hasil-hasil yang penting, **Gufon dan Risnawita** berpendapat Locus of control mengacu pada keyakinan seseorang tentang bagaimana upaya individu dalam mencapai hasil yang diinginkan. locus of control merupakan persepsi individu pada suatu kejadian, dapat atau tidaknya individu tersebut dalam mengendalikan suatu kejadian yang terjadi.

Locus of control adalah istilah yang mengacu pada persepsi individu tentang pengendalian pribadi. *Locus of control* mengacu pada keyakinan seseorang tentang bagaimana upaya individu dalam mencapai hasil yang diinginkan. *Locus of control* merupakan persepsi individu pada suatu kejadian, dapat atau tidaknya individu tersebut dalam mengendalikan suatu kejadian yang terjadi .

Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian yang diartikan sebagai keyakinan seseorang atas sejauh mana ia yakin dapat mengontrol nasibnya sendiri. Dengan kata lain, seberapa yakin seseorang terhadap usaha yang dilakukan untuk membuat suatu perubahan dalam kehidupannya dan cara pandang seseorang terhadap usaha yang akan dilakukan dan hasil yang akan diperoleh nantinya. Ketika orang percaya bahwa mereka dianggap memiliki sedikit kontrol atas apa yang terjadi pada mereka, mereka dianggap memiliki *locus of control eksternal*. Sebaliknya,

seseorang yang memiliki *locus of control intenal* percaya bahwa peristiwa-peristiwa dalam hidupnya adalah hasil dari dirinya atau perilakunya sendiri (Safitri et al., 2020)

Menurut **Engkon dan Gudono** locus of control merupakan persepsi individu pada suatu kejadian, dapat atau tidaknya individu tersebut dalam mengendalikan suatu kejadian yang terjadi(Mas et al., 2019)

a. Internal Locus of Control

Internal locus of control adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor - faktor dalam diri mereka sendiri. *Internal locus of control* yang dikemukakan **Lee** adalah keyakinan seseorang bahwa di dalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung. Individu seperti ini memiliki etos kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Adanya perasaan khawatir dalam diri individu relatif kecil dibanding dengan semangat serta keberaniannya untuk menentang dirinya sendiri sehingga orang-orang seperti ini tidak pernah ingin melarikan diri dari tiap – tiap masalah dalam bekerja. (**Amalini et al., 2016**)

Internal locus of control merupakan keyakinan atau anggapan bahwa setiap kejadian yang terjadi pada seseorang merupakan hal yang bisa ia kendalikan. Studi tentang konsep locus of control dalam konteks bisnis telah dilakukan baik jenis locus of control external maupun internal. Hasil positif banyak ditemukan pada studi kepribadian ini khususnya jenis internal locus of control. Beberapa studi membuktikan bahwa konsep dari internal locus of control menguntungkan bagi perusahaan. (**Shollih et al., 2019**)

b. External Locus of Control

External locus of control yaitu cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada di luar kontrol diri mereka yang disebabkan oleh faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir. Individu yang termasuk dalam kategori ini meletakkan tanggung jawab di luar kendalinya. external locus of control yang dikemukakan **Lee** adalah individu yang external locus of controlnya cukup tinggi akan mudah pasrah dan menyerah jika sewaktu-waktu terjadi persoalan yang sulit. Individu semacam ini akan menganggap permasalahan yang datang menjadi sebuah ancaman bagi dirinya. Apabila seseorang mengalami kegagalan atau tidak dapat menyelesaikan suatu permasalahan, maka individu tersebut akan menganggap suatu kegagalan sebagai nasib dan membuatnya ingin lari dari persoalan. (**Amalini et al., 2016**)

Hubungan LOC internal dengan prestasi kerja (JP) dan stres kerja (JS) ILOC telah diakui sebagai faktor untuk mengurangi stres kerja karyawan di tempat kerja. Studi sebelumnya menjelaskan orang yang memiliki ILOC tingkat tinggi lebih dominan untuk mengurangi stres dan hasil negatifnya, misalnya, **Ogolla et al., (2016)** menunjukkan bahwa LOC internal tingkat tinggi cenderung mengurangi indeks stres pada tempat kerja. **Chen dan Silverthorne** menyelidiki bahwa karyawan dengan LOC internal tingkat tinggi melaksanakan kinerja pekerjaan yang lebih sehat dan mereka hampir tidak pernah mengalami tekanan kerja di tempat kerja mereka. Itu sebabnya; Meningkatnya LOC internal dapat mengurangi stres kerja tanpa kesulitan karena karyawan dengan LOC internal yang tinggi dapat menentukan konsekuensi dari suatu peristiwa dengan pengambilan keputusan individu mereka. (**Ahmad et al., 2017**)

Kepribadian sering memainkan peran yang berpengaruh. Kontrol dinyatakan sebagai kecenderungan untuk merasakan dan bertindak seolah-olah seseorang

berpengaruh. Locus of control dapat dikonservasi, kombinasi dari nilai-nilai, kepercayaan, pengalaman masa lalu, dan pengaruh budaya seseorang pada kehidupan dan perilaku seseorang. Individu dengan locus of control internal percaya bala bantuan mereka terus-menerus pada perilaku mereka sendiri, kapasitas, dan attri-butes sementara individu dengan locus of control eksternal percaya bala bantuan mereka berada di bawah kendali orang lain yang kuat. **(Beno et al., 2020)**

Menurut **Crider** perbedaan karakteristik antara internal dan external locus of control adalah sebagai berikut **(Amalini et al., 2016)**:

1) Internal Locus of Control

- a) Suka bekerja keras
- b) Memiliki inisiatif yang tinggi
- c) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- d) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- e) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

2) External Locus of Control

- a) Kurang memiliki inisiatif
- b) Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
- c) Kurang mencari informasi
- d) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
- e) Mudah dipengaruhi dan bergantung pada petunjuk orang lain.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control

(Risky et al., 2020) Faktor-faktor yang mempengaruhi locus of control seorang individu yaitu:

1. Faktor lingkungan rumah.

Faktor lingkungan rumah adalah faktor yang mempengaruhi tempay disekitar dimana lingkungan tersebut dapat mempengaruhi diri seseorang dari pergaulan, gaya hidup seseorang.

2. Faktor motivasi.

Faktor motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang disebabkan karena adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, serta penghargaan dan penghormatan.

3. Faktor pelatihan

Faktor pelatihan adalah kegiatan pelatihan yang dilaksanakan lembaga atau organisasi dimana sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja, tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaanya.

2.1.2.3 Indikator Locus Of Control

Menurut **Risky et al., (2020)** bahwa penilaian indikator locus of control dapat diukur dari nilai pengendalian diri seorang karyawan terhadap hasil secara internal atau eksternal sebagai berikut :

- 1) Karyawan yang merasa terkontrol dari aspek internal

Maka mereka berfikir secara personalitas akan berdampak pada keberhasilan hal ini dapat di lihat dari kemampuan seseorang dalam mengatasi sebuah permasalahan atas hasil usaha yang di oleh dari diri seorang karyawan.

- 2) Karyawan yang merasa terkontrol dari aspek eksternal

Memiliki kecenderungan lebih memilih kegiatan secara langsung kemampuan diri sendiri, maka seorang karyawan akan merasakan atau berfikir bahwa kekuatan dari faktor eksternal seperti faktor keberuntungan terhadap pekerjaan yang dilakukan,

itu lebih menentukan hasil kerja itu sendiri.

2.1.2.4 Aspek aspek Locus Of Control

Menurut **Meams** dalam *The Social Learning Theory Of Julian B. Rotter* (2004) konsep tentang locus of control yang dikembangkan oleh Rotter memiliki 4 konsep dasar yaitu:

a) **Potensi Perilaku (Behavior Potential)**

Potensi perilaku mengacu pada kemungkinan bahwa perilaku tertentu terjadi dalam situasi tertentu. Kemungkinan itu ditentukan dengan referensi pada penguatan atau rangkaian penguatan yang bisa mengikuti perilaku tersebut.

b) **Pengharapan (expectancy)**

Pengharapan merupakan kepercayaan individu bahwa dia berperilaku secara khusus pada situasi yang dibedakan dan akan diikuti oleh penguatan yang telah diprediksikan. Kepercayaan ini berdasarkan pada probabilitas/kemungkinan penguatan yang akan terjadi.

c) **Nilai Penguatan (Reinforcement Value)**

Merupakan penjelasan mengenai tingkat pilihan untuk satu penguatan sebagai pengganti yang lain. Setiap orang menentukan penguatan yang berbeda nilainya pada aktivitas yang berbeda-beda. Pemilihan penguatan ini berasal dari pengalaman yang menghubungkan penguatan masa lalu dengan yang terjadi saat ini. Berdasarkan hubungan ini, berkembang pengharapan untuk masa depan yang tentunya akan menentukan prestasi dari karyawan dan pada hasilnya akan diakumulasikan menjadi satu bentuk penilaian dalam keseluruhan pekerjaan.

2.1.3 Perilaku Kepemimpinan Situasional

2.1.3.1 Pengertian Perilaku Kepemimpinan Situasional

(Chichi Rahmayanti, 2018) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Jadi gaya kepemimpinan mirip dengan pemilihan dan penggunaan unsur yang tepat demi mencapai dan meningkatkan kinerja organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi

(Herdiana & Mufreni, 2017) Peran seorang pemimpin dalam organisasi dipandang sangat penting karena dua hal : pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi; kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan. Kenyataan dan/atau gagasan, serta hasil penelitian tersebut tak dapat dibantah kebenarannya. Semua pihak maklum adanya, sehingga muncul jargon “ganti pemimpin, ganti kebijakan”, bahkan sampai hal-hal teknis seperti ganti tata ruang kantor, ganti kursi, atau ganti warna dinding.

(Fillat, 2018) gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Hal tersebut sejalan dengan Fiedler menemukan bahwa tugas pemimpin berorientasi lebih efektif dalam situasi kontrol rendah dan moderat dan hubungan manajer berorientasi lebih efektif dalam situasi kontrol moderat

(T. Rosita, 2020) menyatakan: “Kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan memengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.

(Chichi Rahmayanti, 2018) Gaya kepemimpinan yang baik adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi dan berkembang dengan segala yang ada di sekitar kita

Kepemimpinan Situasional Kepemimpinan Situasional didasarkan pada kepercayaan bahwa setiap orang dapat dan ingin berkembang dan tidak ada gaya kepemimpinan terbaik yang bisa mendukung perkembangan kepemimpinan dan organisasi, dimana Pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya terhadap keadaan yang sedang terjadi dengan bawahannya di suatu organisasi.(T. Rosita, 2020)

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi Perilaku Kepemimpinan Situasional

(Chichi Rahmayanti, 2018) Salah satu unsur situasi terpenting adalah gaya pemimpin. Pemimpin membentuk gaya mereka dalam periode waktu tertentu melalui pengalaman, pendidikan, dan pelatihan. Tannenbaum dan Schmidt dalam (Dharma:152) mengemukakan bahwa paling sedikit terdapat empat faktor internal yang mempengaruhi gaya kepemimpinan manajer:

1. Sistem nilai manajer

Sistem nilai seorang manajer berisi jawaban terhadap persoalan seberapa kuat keyakinan manajer bahwa orang-orang memiliki andil dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi mereka. Kekuatan atau keyakinan manajer atas persoalan itu akan cenderung mempengaruhi gaya kepemimpinannya, terutama dalam hubungannya dengan kadar arahan atau dukungan yang ingin diberikan manajer kepada anggota stafnya.

2. Rasa yakin terhadap bawahan

Kadar kontrol atau kebebasan yang diberikan manajer kepada stafnya akan bergantung pada apakah manajer itu percaya bahwa bawahan pada dasarnya pemalas, tidak dapat dipercaya, tidak bertanggung jawab, atau manajer percaya bahwa bawasanya kreatif, dan dapat memotivasi diri sendiri dalam suatu lingkungan apabila dimotivasi dengan tepat. Rasa yakin manajer juga bergantung pada perasaan tentang pengetahuan dan kompetensi anggota stafnya dalam suatu bidang tanggung jawab tertentu.

3. Inklinasi kepemimpinan

Inklinasi manajer berpengaruh pada gaya kepemimpinan, dengan demikian, beberapa manajer jauh lebih suka berperilaku direktif (mengendalikan dan menyelia). Manajer-manajer lainnya lebih suka berfungsi dalam suatu situasi manajemen kelompok, dimana mereka dapat memberikan arahan atau memudahkan interaksi bawahan. Sebagian manajer yang lain lebih senang mendelegasikan pekerjaan dan memberikan keleluasaan bagi bawahannya menanggulangi sendiri masalah dan isu-isu tertentu.

4. Perasaan aman

dalam situasi tertentu Merasa aman dalam situasi tertentu berdampak pada kemauan manajer untuk melepaskan kontrol pengambilan keputusan kepada orang lain dalam lingkungan yang tidak menentu. Hal yang diperlukan disini adalah toleransi manajer terhadap ketidakjelasan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi adalah posisi hidup pemimpin dalam hubungannya dengan perasaan terhadap dirinya sendiri, serta dengan orang lain dilingkungan tersebut.

2.1.3.3 Gaya dan Model Perilaku Kepemimpinan Situasional

(Chichi Rahmayanti, 2018) gaya kepemimpinan dasar dalam Model Kepemimpinan Situasional adalah sebagai berikut :

1. Mengarahkan (S1)

Model kepemimpinan ini lebih tepat digunakan untuk situasi dimana anggota tim memiliki kompetensi (pengetahuan/keterampilan) rendah dan motivasi rendah untuk mengambil tanggung jawab. Karena itu, dibutuhkan pendekatan manajemen mikro atau *leader-directed*.

2. Selling – coaching (S2)

Model kepemimpinan ini lebih tepat digunakan untuk situasi dimana anggota tim memiliki kompetensi rendah namun punya motivasi dan kepercayaan tinggi untuk mengambil tanggung jawab. Gaya kepemimpinan ini masih bersifat *leader-directed*.

3. Participating – Supporting (S3)

Model kepemimpinan ini lebih tepat digunakan untuk situasi dimana anggota tim memiliki kompetensi tinggi namun punya motivasi dan kepercayaan rendah untuk mengambil tanggung jawab. Gaya kepemimpinan ini sudah bergeser ke *self-directed* atau tidak diarahkan lagi oleh pemimpin.

4. Delegating – Monitoring (S4)

Model kepemimpinan ini lebih tepat digunakan untuk situasi dimana anggota tim memiliki kompetensi tinggi sekaligus punya motivasi dan kepercayaan tinggi untuk mengambil tanggung jawab.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Karyawan adalah makhluk social yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. karyawan menjadi pelaku yang

menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya.

(**Karatika et al., 2019**) “Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka”.

(**Amalini et al., 2016**) berpendapat bahwa kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa dari pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan seseorang terhadap sikapnya dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat terjadi di dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut **T. Rosita & Yuniati, (2016)** kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan labour turnover yang kecil, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan labour turnover

besar, maka kepuasan kerja pegawai pada perusahaan dinilai kurang.

Menurut **Beno et al., (2020)** Kepuasan kerja karyawan di tempat kerja adalah salah satu tujuan penting dari manajer sumber daya manusia dan praktisi untuk kinerja dan produktivitas yang lebih baik. Kepuasan kerja adalah kondisi psikologis manusia yang bersifat psikologis dan bersifat subjektif untuk pengalaman dan harapan individu. Menurut

Kristina & Siregar, (2019) Kepuasan adalah tingkat kepuasan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dirasakan dibandingkan dengan harapannya. Jadi kepuasan atau ketidakpuasan adalah kesimpulan dari interistik antara harapan dan pengalaman sesudah memakai jasa atau pelayanan yang diberikan. Upaya mewujudkan kepuasan pelanggan total bukanlah hal yang mudah, bahwa kepuasan pelanggan total tidak mungkin tercapai, sekalipun hanya untuk semenara waktu.

2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Luthans Amalini et al., (2016) berpendapat bahwa terdapat 5 (lima) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1) The Work itself (Pekerjaan Itu Sendiri)

Yaitu dalam hal ini dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan berkembang, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2) Pay (Gaji)

Yaitu sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan wajar dalam perusahaan.

3) Promotional Opportunities (Kesempatan Promosi)

Yaitu kesempatan untuk maju atau kesempatan untuk mendapatkan posisi, status, dan keahlian yang lebih baik dalam perusahaan.

4) Supervision (Pengawasan)

Yaitu kemampuan pengawas untuk memberikan pengarahan secara teknis dan dukungan perilaku.

5) Co-Worker

Yaitu tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan merupakan tenaga kerja yang handal, serta dapat memberikan dukungan secara sosial.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

1. Menyenangi Pekerjaannya

Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2. Mencintai Pekerjaannya

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

3. Moral Kerja Positif

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

4. Disiplin Kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5. Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu

2.1.4.4 Aspek aspek Kepuasan Kerja

1. Kerja yang Secara Mental Menantang.

Kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Ganjaran yang Pantas.

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang manakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (fair and just) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

3. Kondisi Kerja yang Mendukung.

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit).

4. Rekan Kerja yang Mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

5. Kesesuaian Kepribadian dengan Pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehdian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu memberikan dasar rujukan tentang penelitian yang dilakukan saat ini. Berkaitan dengan hal tersebut, beberapa hasil telaah penelitian terdahulu ini dapat dilihat ditabel penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Metode analisis	Variabel	Kesamaan variabel	Hasil penelitian
1.	Haris Fauzi (2020)	uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis	Dependen : kepuasan kerja (y) Independen : keadilan prosedural partisipatif (X1) locus of control (X2)	Dependen : kepuasan kerja Independen : locus of control (X1)	Locus of control sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2.	<i>Henis Fiqih Amalini, Mochammad Al Musadieq, Tri Wulida Afrianty (2016)</i>	Analisis jalur	Dependen :kepuasan kerja kinerja Independen : locus of control (X1)	Dependen : kepuasan kerja Independen : locus of control (X1)	Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Taufik Isnanto, Mei Indrawati, Muninghar Muninghar (2020)	Dependen: kepuasan kerja Independen : budaya organisasi (X1) Locus of control (X2) Stress kerja (X3)	Dependen: kepuasan kerja Independen : locus of control (X1)	Locus of control memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.	
4.	Endang sri wahyuni ,taufeni taufik,vince ratnawati (2020)	Analisis jalur	Dependen : kepuasan kerja Independen : Budaya organisasi (X1) Locus of control (X2) Stress kerja (X3)	Dependen : Kepuasan kerja Independen : Locus of control (X1)	Kepuasan kerja memediasi pengaruh locus of control terhadap kinerja aparat pemerintah daerah
5.	Ida rosida (2020)	Analisis jalur	Dependen : kepuasan kerja Independen : kepemimpinan	Dependen : kepuasan kerja Independen :	kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

No	Nama peneliti	Metode analisis	Variabel	Kesamaan variabel	Hasil penelitian
			situasional (X1)	kepemimpinan situasional (X2)	pegawai
6.	Rahayu , sri nur (2020)	Uji asumsi klasik	Dependen : kepuasan kerja Independen : kepemimpinan situasional (X1) Motivasi kerja (X2) Lingkungan kerja (X3)	Dependen : kepuasan kerja Independen : kepemimpinan situasional (X2)	Kepemimpinan situasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai.
7.	Munawir Murfat (2020)	Analisis deskriptif	Dependen : kinerja pegawai Independen : Kepemimpinan situasional (X1) Budaya organisasi (X2) Komitmen organisasi (X3)	Independen : kepemimpinan situasional (X2)	Komitmen organisasi sangat berpengaruh pada kinerja pegawai.
8.	Solihin MattaLatta (2019)	Pendekatan kuantitatif	Dependen :kepuasan kerja Independen :kepemimpinan situasional (X1) Organization citizenship behavior(X2) Kinerja karyawan(X3)	Dependen : Kepuasan kerja Independen : Kepemimpinan situasional (X2)	Kepemimpinan situasional sangat pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
9.	Heri Herdiana ,Alfin NF Mufreni (2017)	Analisis jalur	Dependen : Prestasi kerja Independen : Kepemimpinan situasional (X1) Iklim organisasi (X2)	Dependen : prestasi kerja Independen : kepemimpinan situasional (X2)	Kepemimpinan situasional dan iklim organisasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja.
10	Agus guntur saputra (2017)	Analisis menggunakan uji T dan uji F	Dependen : Prestasi kerja Independen : kepemimpinan (X1)	Dependen : prestasi kerja Independen : Kepemimpinan situasional	Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja baik secara parsial atau simlutan terhadap

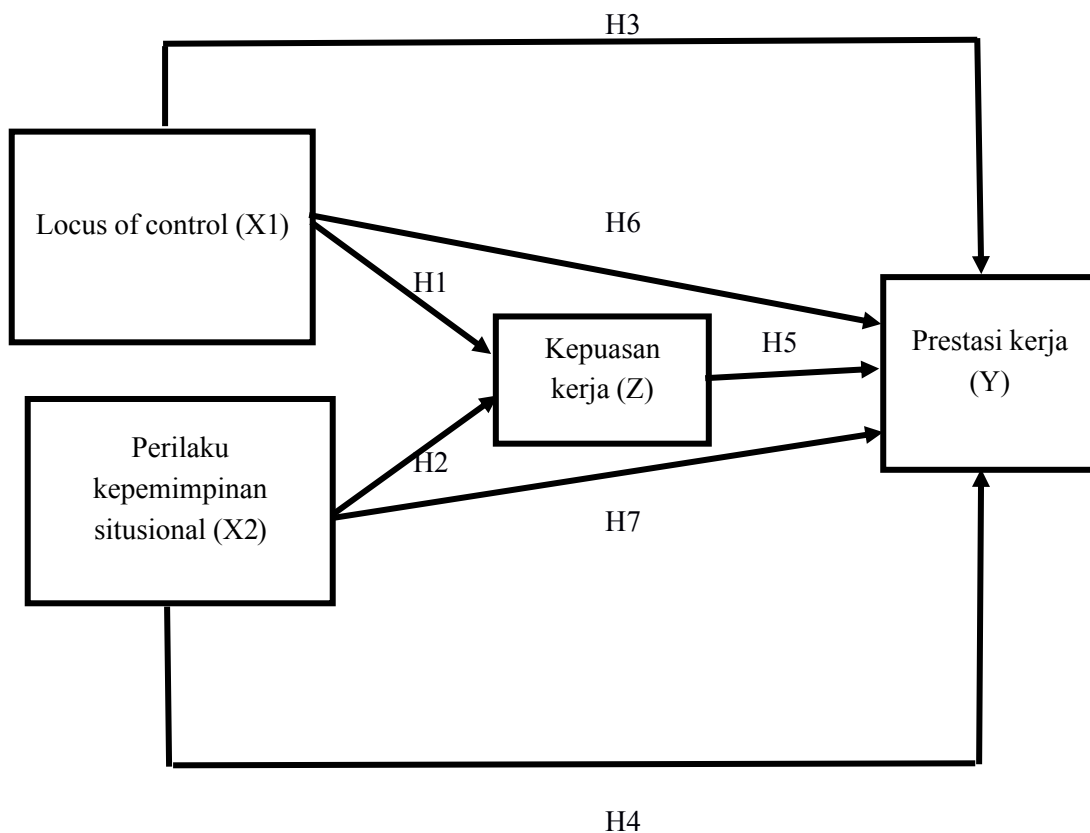
No	Nama peneliti	Metode analisis	Variabel	Kesamaan variabel	Hasil penelitian
			Motivasi kerja (X2)	(X2)	prestasi kerja
11.	Andro Kolombo Rumimpunu Dkk(2021)	Metode asosiatif	Dependen : Prestasi kerja Indipenden : locus of control (X1) Kepuasan kerja (X2)	Dependen : Prestasi kerja Independen : Locus of control (X1)	Locus of control dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja
12	Desty Patras ,Sri Murni,Arrazi B.H Jan (2017)	Analisis regresi linear berganda	Dependen : Prestasi kerja Independen : Kepuasan kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) Pemberian insentif (X3)	Dependen : Prestasi kerja Independen : kepuasan kerja (Z)	Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
13.	Yogi Yunanto (2017)	Model SEM	Dependen : Prestasi kerja Independen : Motivasi (X1) Kepuasan kerja (X2)	Dependen : prestasi kerja Independen : Kepuasan kerja (Z)	Kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap prestasi.
14	Vindi I Waworuntu , Adilfina (2018)	Analisis Regresi linear berganda	Dependen : Prestasi kerja Independen : Locus of control (X1) Kepuasan kerja (X2)	Dependen : Prestasi kerja Independen : Locus of control (X1) Kepuasan kerja (Z)	Locus of control dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
15	Budi Karyanto (2020)	Metode observasi,dokumentasi,dan kuisioner	Dependen : prestasi kerja Independen : Locus of control (X1) Stress kerja (X2)	Dependen : prestasi kerja Independen : Locus of control (X1)	Locus of control dan stress kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap presatasi kerja .

2.3 Kerangka Pemikiran

Ditinjau dari jenis hubungan variabel, maka di sini termasuk hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain, sehingga variabel bebas (independen variable) adalah *Locus of control (X1)*, *Perilaku Kepemimpinan Situasional(X2)*, Sedangkan variabel terikat (dependen variabel) adalah *Prestasi kerja (Y)* dan variabel intervening Kepuasan Kerja (Z).

Maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar di bawah ini :

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap pernyataan yang dilakukan dalam perumusan masalah harus diuji atau dibuktikan kebenarannya melalui penelitian.

Berdasarkan perumusan masalah, maka hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

1 . Locus of Control berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Amalini et al., (2016) *Locus Of Control* adalah bagian dari *social learning theory* yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan, pujian, dan hukuman terhadap kehidupan seseorang. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Menurut **Mas et al., (2019)** locus of control merupakan persepsi individu pada suatu kejadian, dapat atau tidaknya individu tersebut dalam mengendalikan suatu kejadian yang terjadi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **Amalini et al., (2016)**, **Mas et al., (2019)** dan **Safitri et al., (2020)** menunjukkan bahwa *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa :

H1 : Diduga ada pengaruh positif yang signifikan *Locus of Control* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Kencana Sawit Indonesia

2 . Perilaku kepemimpinan situasional signifikan terhadap kepuasan kerja

Gaya kepemimpinan situasional yang tidak baik sangatlah mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja dalam mencapai tujuan perusahaan karena gaya model kepemimpinan adalah yang memfokuskan pada pengikut. Gaya kepemimpinan situasional diterapkan dengan mengukur tingkat kesiapan dan kematangan dari para karyawan untuk menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dalam gaya kepemimpinan situasional, perilaku pimpinan

berkaitan dengan tugas kepemimpinan dan hubungan atasan dengan bawahan yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (Nadia, 2019)

Hasil penelitian (Herdiana & Mufreni, 2017) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan situasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja .

H2 : Diduga ada pengaruh positif yang signifikan perilaku kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Kencana Sawit Indonesia

3. Pengaruh locus of control terhadap prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (hasibuan 2016).(Wati et al., 2020)

Penelitian yang dilakukan oleh (Waworuntu, 2018) dengan judul pengaruh locus of control dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Suzuki Finance Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh locus of control dan kepuasan kerja pada PT. Suzuki Finance Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial locus of control berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia.

H3 : Diduga ada pengaruh positif yang signifikan Locus of control Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia

4. Perilaku kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja

Gaya kepemimpinan adalah cara memimpin untuk memengaruhi bawahannya. Perbedaan gaya kepemimpinan dalam organisasi akan mempunyai pengaruh yang berbeda pula pada partisipasi individu dan perilaku kelompok. Gaya kepemimpinan

dalam tiap instansi berbeda-beda tergantung pada instansi masing-masing. Guna memperlancar kegiatan/proses pekerjaan maka perlu kiranya adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi instansi.(Wijaya et al., n.d.)

(Wijaya et al., n.d.) melakukan penelitian hasil analisis data diketahui secara parsial faktor gaya kepemimpinan situasional yang terdiri dari direktif, konsultatif, partisipatif, delegatif yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro adalah gaya kepemimpinan direktif dan delegatif sedangkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa faktor gaya kepemimpinan situasional yang terdiri dari direktif, konsultatif, partisipatif, delegatif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bojonegoro. Maka dapat disimpulkan bahwa :

H4 : Diduga ada pengaruh positif yang signifikan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia

5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja

(Karatika et al., 2019) “Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka”.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan (Lanudi, 2020) kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa :

H5 : Diduga ada pengaruh positif yang signifikan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia

6. *Locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja sebagai variabel intervening

(Risky et al., 2020) *locus of control* adalah bagian dari *social learning theory* yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan, pujian, dan hukuman terhadap kehidupan seseorang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rumimpunu et al., 2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa locus of control dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa :

H6 : Diduga ada pengaruh positif yang signifikan *Locus Of Control* terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja pada PT . Kencana Sawit Indonesia

7. Perilaku kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja sebagai variabel intervening

Kepemimpinan Situasional Kepemimpinan Situasional didasarkan pada kepercayaan bahwa setiap orang dapat dan ingin berkembang dan tidak ada gaya kepemimpinan terbaik yang bisa mendukung perkembangan kepemimpinan dan organisasi, dimana Pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya terhadap keadaan yang sedang terjadi dengan bawahannya di suatu organisasi.(T. Rosita, 2020)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (T. Rosita, 2020) secara srimulat terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kepemimpinan situasional dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa :

H7 : Diduga ada pengaruh positif yang signifikan Kemampuan Situasional Terhadap kepuasan kerja Melalui prestasi kerja pada PT. Kencana Sawit Indonesia.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Menentukan Objek penelitian merupakan hal yang sangat penting dalam suatu Penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT. Kencana Sawit Indonesia kecamatan sangir balai janggo, kabupaten solok selatan, Sumatera Barat, Indonesia.

3.2 Desain Penelitian

Penelitian merupakan serangkaian pengamatan yang dilakukan selama waktu tertentu terhadap suatu fenomena yang memerlukan jawaban dan penjelasan. Salah satu hal penting yang harus dipertimbangkan dalam melakukan penelitian adalah merumuskan desain penelitian agar tujuan dapat tercapai dengan baik karena penelitian ini untuk mengetahui hubungan yang bersifat mempengaruhi antara dua variabel atau lebih maka penelitian ini menggunakan desain penelitian hubungan atau asosiatif dan menurut sifat hubungannya penelitian menggunakan hubungan sebab-akibat (kausal).

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut **(Sugiyono, 2016)** metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variabel pada penelitian ini adalah Locus Of Control (X1), Kepemimpinan Situasional (X2), sebagai Variabel Bebas dan Prestasi Kerja (Y) Sebagai Variabel Terikat dengan Kepuasan Kerja(Z) sebagai Variabel Intervening.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Variabel Operasional

Definisi Operasional Variabel (DOV) menjelaskan karakteristik dari objek (properti) ke dalam elemen-elemen yang dapat diobservasi yang menyebabkan konsep dapat diukur dan dioperasionalkan dalam riset.

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah objek penelitian yang menjadi titik perhatian dalam bentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi terkait hal tersebut, untuk memudahkan kita dalam memahami dan membahas variabel-variabel yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini yang akan dibahas selanjutnya, variabel-variabel yang akan dibahas terdapat tempat variabel penelitiannya yakni:

- a. Locus of control (X1)
- b. Kepemimpinan situasional (X2)
- c. Prestasi Kerja (Y)
- d. Kepuasan kerja (Z)

Variabel Dependen adalah sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Pengertian variabel dependen (terikat) menurut Sugiyono, (2016) “Variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.” Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja (Y).

Variabel Independen adalah sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Pengertian variabel independen (bebas) menurut Sugiyono, (2016) “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya

variabel dependen (terikat).” Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Locus of control (X1), Kepemimpinan Situasional (X2).

Variabel Intervening merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan tidak langsung dan tidak diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyelah atau antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Z).

3.3.2 Definisi Variabel Operasional

3.3.2.1 Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu. **(Ii & Kerja, 2015)**

Menurut **(Ii & Kerja, 2015)** indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut :

- a. kualitas kerja
- b. pengetahuan
- c. penyesuaian kerja
- d. hubungan kerja

3.3.2.2 Locus Of Control

Locus of control merupakan persepsi individu pada suatu kejadian, dapat atau tidaknya individu tersebut dalam mengendalikan suatu kejadian yang terjadi, locus of control merupakan bagaimana cara pandang dari seseorang mengenai suatu peristiwa

yang terjadi dan apa yang akan dilakukan untuk menghadapi peristiwa yang sedang terjadi tersebut (Mas et al., 2019).

(Risky et al., 2020) Indikator Locus of control adalah:

1. Karyawan yang merasa terkontrol dari aspek internal
2. Karyawan yang merasa terkontrol dari aspek eksternal

3.3.2.3 Perilaku Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan Situasional Kepemimpinan Situasional didasarkan pada kepercayaan bahwa setiap orang dapat dan ingin berkembang dan tidak ada gaya kepemimpinan terbaik yang bisa mendukung perkembangan kepemimpinan dan organisasi, dimana Pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya terhadap keadaan yang sedang terjadi dengan bawahannya di suatu organisasi. **T. Rosita, (2020)**

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan situasional, menurut (**Chichi Rahmayanti, 2018**) :

1. sistem nilai manajer
2. rasa percaya terhadap bawahan
3. Inklinasi kepemimpinan
4. perasaan aman

3.3.2.4 Kepuasan Kerja

(**Amalini et al., 2016**) berpendapat bahwa kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Indikator kepuasan kerja :

1. menyenangkan pekerjaannya
2. mencintai pekerjaannya
3. moral kerja

4. disiplin kerja
5. prestasi kerja

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut **Sugiyono, (2016)** populasi adalah: “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi seluruh karyawan pada PT Kencana Sawit Indonesia sebanyak 70 orang karyawan.

Tabel 3.1
populasi

Bidang / bagian	Jumlah anggota
Manajer tertinggi (<i>General Manager</i>)	1
Manajer keuangan	1
Manajer divisi	4
Kepala TU dan anggota	27
HRD dan Team	6
Staff Karyawan	31
Jumlah keseluruhan	70 anggota

3.4.2 Sampel

Menurut **Sugiyono, (2016)** berpendapat sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan pengertian tersebut maka sampel penelitian ini adalah 70 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

Tabel 3.2

Sampel

Bidang / bagian	Jumlah anggota
Manajer tertinggi (<i>General Manager</i>)	1
Manajer keuangan	1
Manajer divisi	4
Kepala TU dan anggota	27
HRD dan Team	6
Staff Karyawan	31
Jumlah keseluruhan	70 anggota

3.5 Instrumen dan Kisi kisi Instrumen

3.5.1 Instrumen Penelitian

Menurut **Sugiyono, (2016)** Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut dengan variabel penelitian. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner yang diajukan kepada para responden untuk memberikan tanggapan atau jawaban dengan cara memilih salah satu jawaban yang disediakan untuk di check list. Jawaban responden yang diberikan masih bersifat kualitatif tetapi akan dikuantitatifkan karena proses tersebut bertujuan untuk memudahkan proses pengukuran penelitian yang diukur dengan menggunakan skala likert. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Alternatif pilihan jawaban dan skor jawaban angket yang digunakan untuk penelitian ini adalah:

Tabel 3.3
Instrumen Penelitian

No	Keterangan	Bobot
1.	Sangat tidak setuju (STS)	1
2.	Tidak setuju(TS)	2
3.	Netral (N)	3
4.	Setuju(S)	4
5.	Sangat setuju (SS)	5

Sumber: Skala Likert

3.5.2 Kisi kisi Instrumen penelitian

Tabel 3.4
Kisi-kisi instrumen penelitian

No	Variabel	Indikator	Item pertanyaan	No item
1.	Prestasi kerja	a. kualitas kerja b. pengetahuan c. penyesuaian kerja d. hubungan kerja	5 5 5 5	1, 5 6, 10 11, 15 16, 20
2.	Locus of control	1. Karyawan yang merasa terkontrol dari aspek internal 2. Karyawan yang merasa terkontrol dari aspek eksternal	5 5	1, 5 6, 10
3.	Kepemimpinan situasional	1. sistem nilai manajer 2. rasa percaya terhadap bawahan 3. Inclinasi kepemimpinan 4. perasaan aman	5 5 5	1, 5 6, 10 11, 15 16, 20

4.	Kepuasan kerja	1. menyenangkan	5	1, 5
		pekerjaannya	5	6, 10
		2. mencintai	5	11, 15
		pekerjaannya	5	16, 20
		3. moral kerja		21, 25
4. disiplin kerja				
5. prestasi kerja				

3.6 Sumber dan Teknik pengumpulan data

3.6.1 Sumber Data

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner (angket) adalah suatu daftar yang berisi rangkaian pertanyaan guna mengumpulkan informasi dari subjek penelitian yaitu adalah seluruh pegawai pada PT.Kencana Sawit Indonesia

2. Data Sekunder adalah data atau informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Berupa gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan, tugas dan wewenang masing-masing bagian dan data PT. Kencana Sawit Indonesai yang berkaitan dengan penelitian ini

3.6.2 Teknik pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan untuk penelitian ini adalah data primer. Menurut **Imelda & Nahrisah (2018)**) dalam (**PRATIWI, 2020**) data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung dari sumber datanya melalui wawancara (*interview*) dan daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang diberikan kepada responden yang dijadikan sampel. Pengumpulan data primer dilakukan dengan mendapatkan informasi langsung dari responden. Kemudian informasi tersebut diteliti lalu dijelaskan secara kualitatif dan kuantitatif . Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui penyebaran kuesioner/ angket dan wawancara mendalam (*indepth interview*).

3.7 Teknik Analisis data

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk memperoleh suatu kesimpulan. Pengolahan data ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan

3.7.1 Uji Validitas

Validitas atau kesalahan berasal dari kata validity yang berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Menurut **(Sugiyono, 2016)** Validitas adalah kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur.

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi product moment, yaitu:

Rumus :

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah responden

X : Skor variabel (jawaban responden)

Y : Skor total dari variabel untuk responden ke n

Jika $r > r_{table}$ maka butir-butir instrument dikatakan valid, sebaliknya jika $r < r_{table}$ maka butir-butir instrument dikatakan tidak valid dengan taraf signifikan 5%.

3.7.2 Uji Realibilitas

Menurut **Sugiyono, (2016)** Realibilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dengan kata lain instrumen

tersebut mampu menunjukkan keakuratan, kestabilan dan konsistensi dalam menghasilkan data dari variabel yang diukur. Uji reabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama.

Uji reliabilitas dengan melihat koefisien (*cronbach alpha*). Dimana uji ini merupakan suatu pengujian untuk mengukur apakah data *reliable* atau handal dan dapat digunakan dalam pengolahan data dalam penelitian ini. Nilai *reliable* dilihat dari *cronbach alpha* masing-masing instrumen penelitian ($> 0,5$ dianggap *reliable*), seperti yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2016) rumusnya ditulis seperti berikut:

Rumus: $r_{11} =$

Keterangan :

r_{11} = Reabilitas Instrument

K = Banyak Butir Pertanyaan

σ^2 = Deviasi Standar Total

= Jumlah deviasi standar butir

3.8 Metode Analisis

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut **Sugiyono, (2016)** statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi

3.8.2 Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan variabel baik variabel independent maupun variabel dependent. Korelasi dapat

menghasilkan angka (+) atau (-). Jika korelasi menghasilkan angka (+) maka korelasi bersifat searah, dan jika korelasi menghasilkan angka (-) maka korelasi bersifat tidak searah. Angka korelasi berkisar antara 0 s/d 1. Besar kecilnya angka korelasi menentukan kuat hubungan kedua variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Nilai Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 - 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Sedang
4	0,60 - 0,799	Kuat
5	0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010: 250)

Kolerasi searah mempunyai makna bahwa jika variabel bebas besar maka variabel terikatnya juga besar. Sedangkan kolerasi tidak searah bermakna bahwa jika variabel bebas besar maka variabel terikat menjadi kecil.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh dapat dianalisis lebih lanjut. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak seperti dikemukakan (**Sugiyono, 2016**). Uji normalitas ini dapat dilakukan dalam bentuk uji statistik non parametrik One-sampel Kolmogorov-Smirnov (K-S), dengan kriteria pengujian seperti berikut:

- a. Jika asymp sig. > a maka data tersebar secara normal.
- b. Jika asymp sig. < a maka data tidak tersebar secara normal

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance (TOL) tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolonieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ Maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$ (Sugiyono, 2016).

3. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Sugiyono, 2016).

Deteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik; dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual dari (Y prediksi-Y sebelumnya) yang telah di studentized. Dasar dalam pengambilan keputusan:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada dibentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4 Analisis Regresi Linear berganda

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear untuk pembuktian hipotesis penelitian. Analisis ini akan menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Menurut (Sugiyono, 2016) secara umum regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Rumus} \quad : \quad Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Semangat Kerja

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = Kompensasi

X₄ = Penempatan Kerja

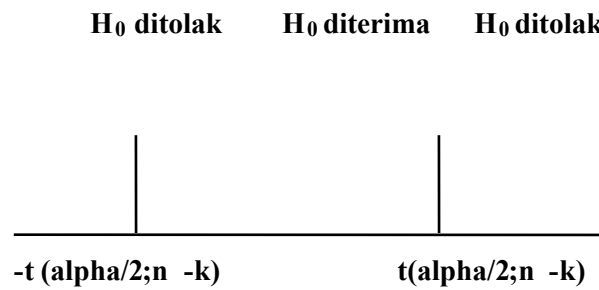
A = Konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi masing-masing variabel

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Penguji Secara Parsial (Uji T)

Uji T yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel. Untuk mengujinya menurut (Sugiyono, 2016) yaitu dengan rumus sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kurva Hasil Uji T

Rumus : $t_{hitung} =$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi parsial

k = Jumlah variabel independent

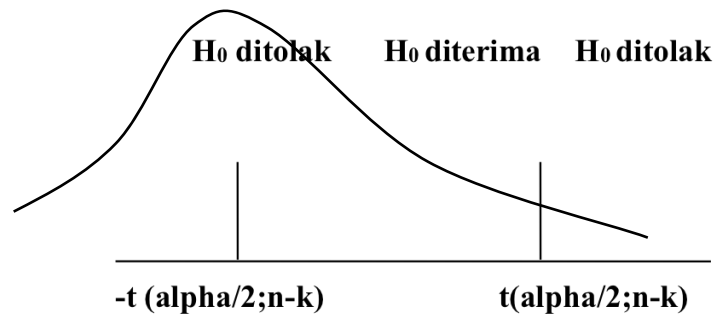
r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t tabel, apabila $t \text{ tabel} \geq t \text{ hitung}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Apabila $t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, apabila angka probabilitas signifikansi $\leq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.



Gambar 3.1 Kurva Hasil Uji T

Gambar 3.1
kurva Hasil Uji T

3.9.2 Pengujian Secara Bersama sama (Uji F)

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat digunakan rumus (Sugiyono, 2016) :

$$\text{Rumus : } F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (N - k - 1)}$$

Keterangan :

F = F_{hitung} selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R^2 = Koefisien Determinasi

K = Jumlah variabel

N = Banyaknya sampel

Dengan menggunakan program SPSS versi 21 dengan taraf signifikansi 0,05 dengan kriteria sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y secara bersamaan.

H_1 : Ada pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y secara bersamaan.

Dasar pengambilan keputusan :

Jika nilai signifikansi $\leq \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima artinya H_1 ditolak yaitu tidak ada pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y secara bersama-sama. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $\geq \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya H_1 diterima yaitu ada pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y secara bersama-sama.



3.9.3 Uji Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variabel- variabel bebasnya. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas yaitu terhadap variabel terikat. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi semua variabel terikat.

Menurut (Sugiyono, 2016) mencari koefisien Determinasi (R^2) digunakan :

Rumus :="

Dari koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui ketepatan dari analisis regresi linear berganda. R^2 merupakan besarnya variabel sumbangan seluruh variabel terikat. Interpretasi terhadap hasil koefisien determinasi (R^2) berarti :

1. Jika nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati 1. Jadi semakin besar R^2 semakin tepat regresi yang dipakai sebagai alat peramalan karena total variasi dapat menjelaskan variabel loyalitas pelanggan.
2. Jika nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati 0 maka sumbangan variabel diatas terhadap variabel bebas dan variabel terikat semakin kecil. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi pada (R^2) berada antara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$.

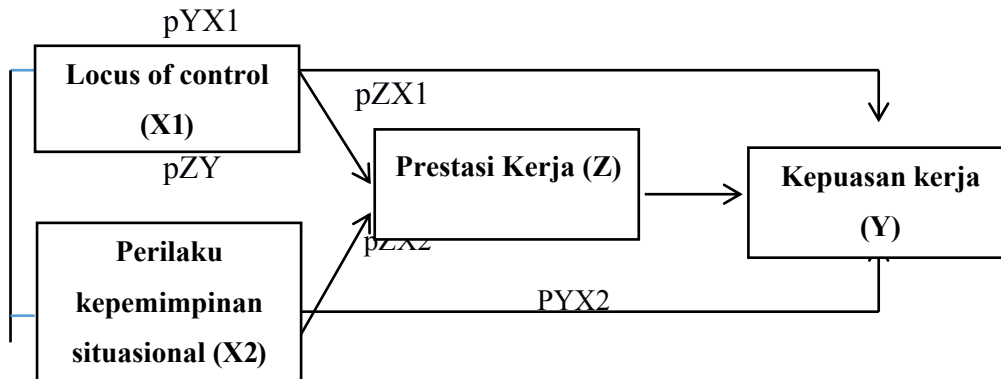
3.10 Analisis Struktur Jalur

Dalam **Rahmad Salling Hamid, S.E, M.M , Dr. Suhardi M Anwar, Drs, (2016)** analisis jalur memungkinkan kita untuk menguji hubungan langsung antar variabel maupun hubungan tidak langsung antar variabel dalam model. Dalam perkembangannya saat ini analisis jalur diperluas dan diperdalam kedalam bentuk analisis “Struktural Equation Modeling” atau dikenal dengan singkatan SEM.

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat, berbeda dengan analisis regresi yang bertujuan untuk peramalan endogenous variabel (Y) atau exogenous variabel (X_1, X_2, \dots, X_i) (**Suliyanto dalam (Rahmad Salling Hamid, S.E, M.M , Dr. Suhardi M Anwar, Drs, 2016).**

Berdasarkan judul penelitian, maka struktur diagram jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3.3
Diagram Jalur

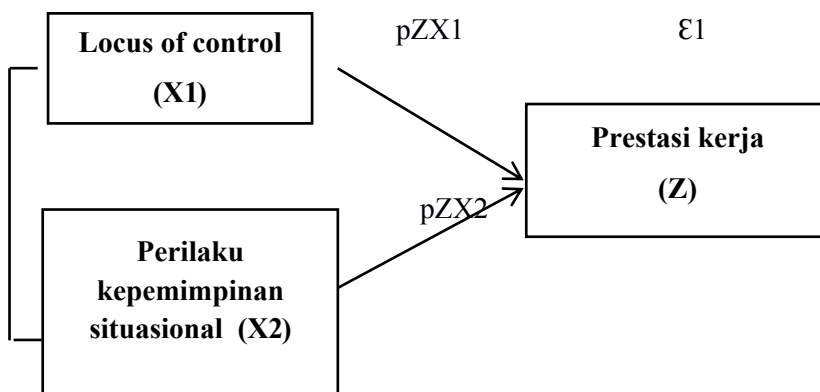


Berdasarkan diagram jalur pada Gambar 3.3 diatas, dapat diformulasikan kedalam bentuk persamaan struktural yaitu :
 Persamaan sub stuktural pertama :

Gambar 3.4

Sub struktur Pertama : Diagram Jalur X1 dan X2 terhadap Z

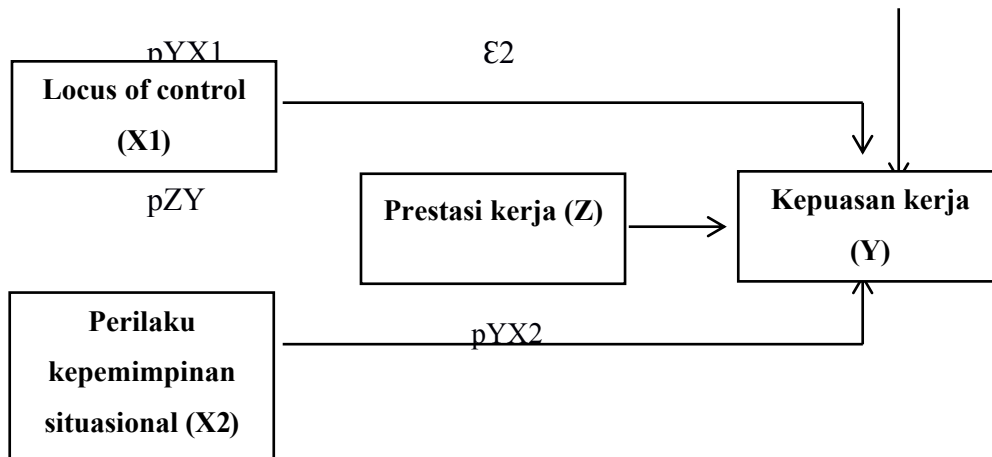
$$Z = p_{ZX1} + p_{ZX2} + \epsilon_1$$



Gambar 3.5

Sub Sektor Ke-dua: Diagram Jalur X₁, X₂ dan Z terhadap Y

$$Y = p_{YX_1}X_1 + p_{YZ}Z + p_{YX_2}X_2 + \epsilon_2$$



Keterangan:

X₁ : *locus of control*

X₂ : perilaku Kepemimpinan Situasional

Z : Prestasi Kerja

Y : Kepuasan Kerja

p_{ZX_1} : Koefisien jalur Prestasi Kerja dan *Locus of control*

p_{ZX_2} : Koefisien jalur Prestasi Kerja dan Perilaku Kepemimpinan Situasional

p_{YX_1} : Koefisien jalur Kepuasan Kerja dan *Locus of control*

p_{YX_2} : Koefisien jalur Kepuasan kerja dan Perilaku Kepemimpinan situasional

p_{ZY} : Koefisien jalur Prestasi kerja dan Kepuasan Kerja

ϵ_1 : Faktor lain yang mempengaruhi *Locus of control*

ϵ_2 : Faktor lain yang Mempengaruhi Perilaku Kepemimpinan Situasional

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Subjek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Kencana Sawit Indonesia (KSI) merupakan perusahaan swasta milik nasional yang bergerak dalam bidang industri dan perkebunan kelapa sawit, yang berstatus penanaman modal asing (PMA) No. 177/I/PMA/1995 tanggal 7 Januari 1995 dengan produk berupa tandan buah segar dari perkebunan serta CPO dan Kernel dari pabrik kelapa sawit.

PT. Kencana Sawit Indonesia (KSI) sudah dua kali mengalami perubahan kepemilikan dan nama, pada awal berdirinya di tahun 1994 PT. KSI merupakan bagian dari PT. Tidar Kerinci Agung (TKA) dan merupakan salah satu divisi dengan nama Sei Sungkai Estate, pada tahun 1996 Sei. Sungkai Estate menjadi satu perusahaan bernama PT. Tidar Sungkai Sawit (TSS) dengan masih merupakan group dari PT. TKA. Pada pertengahan tahun 1999 terjadi perubahan dan pemisahan kepemilikan saham antara PT. TKA dengan PT. TSS dimana PT. TSS dimiliki oleh PPBOP Malaysia dan seiring berjalannya waktu pada tahun 2006 terjadi perubahan nama pada PT. Tidar Sungkai Sawit (TSS) berubah menjadi PT. Kencana Sawit Indonesia (KSI) hal ini sesuai dengan keputusan MENKUMHAM No. C-14718 HT.01.04.TH.2006 tentang Persetujuan Akta Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia. PT. Kencana Sawit Indonesia (KSI) memiliki Pabrik Kelapa Sawit (*Palm Oil Mill*) pada bulan Juli 2001 dengan kapasitas pengolahan 45 ton/jam.

Penelitian ini termasuk penelitian survei yaitu dengan mengumpulkan data primer dari sampel suatu populasi dengan menggunakan instrumen kuesioner yang diolah. Dalam penelitian ini populasi yang dijadikan subyek penelitian adalah pada karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia. Adapun hasil penyebaran kuesioner kepada responden dapat dijelaskan sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Hasil Sebaran Kuesioner

Karakteristik	Kuesioner disebar	Kuesioner Hilang	Kuesioner kembali	Persentase
Kuesioner untuk instrumen	70	-	70	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021

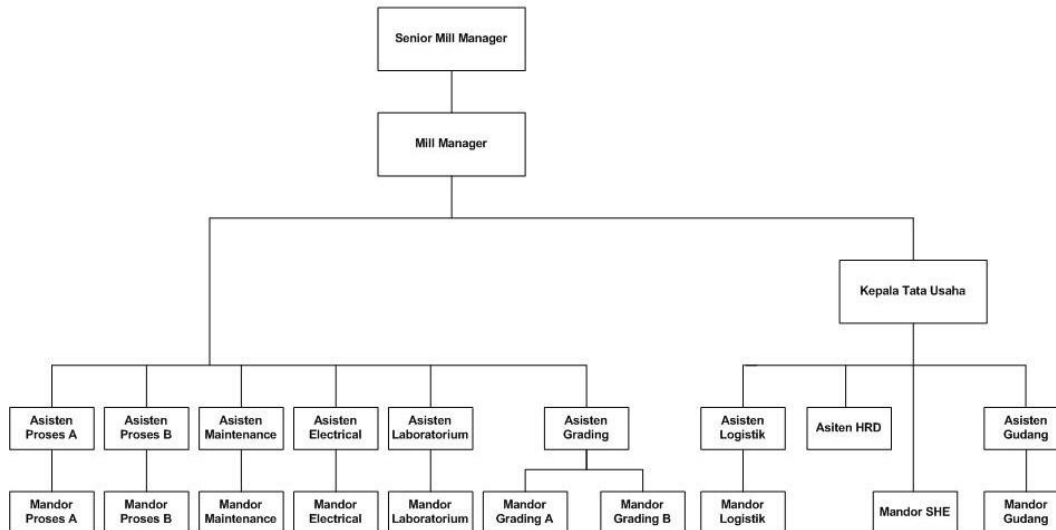
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi: “Menjadi Perusahaan Terbaik, Dikagumi, Diakui, dan Bertaraf Internasional Dalam Bidang Perkebunan Kelapa Sawit”

Misi: “Mengelola Usaha Perkebunan Kelapa Sawit dan Industri Pengolahan Minyak Sawit Lestari Dengan Mengutamakan Mutu dan Kelestarian Lingkungan Melalui Doktrin “Good Corporate Governance” Demi Menjamin Kepentingan Seluruh Stakeholders Perusahaan.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi PT.Kencana Sawit Indonesia



4.2 Karakteristik Responden

Pada pembahasan mengenai karakteristik responden penelitian ini, dapat diketahui gambaran tentang besar dan kecilnya presentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Setelah mengumpulkan data terhadap identitas karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia dan diteruskan dengan mengolah data dengan SPSS for windows versi 16.0 maka karakteristik berdasarkan jenis kelamin dari 70 responden dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	27	38,6
2	Perempuan	43	61,4
Jumlah		70	100%

er: Data Primer (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa dari 70 responden yang berjenis kelamin Laki-laki berjumlah 27 orang yaitu 38,6%, dan responden yang berjenis kelamin Perempuan berjumlah 43 orang yaitu 61,4%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Perempuan.

4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Umur

Setelah mengumpulkan data terhadap identitas Karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia dan diteruskan dengan mengolah data dengan SPSS for windows versi 16.0 maka karakteristik berdasarkan umur dari 70 responden dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Berdasarkan Umur

NO	Umur	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	17-25 Tahun	24	34,3
2	26 - 45 Tahun	40	57,1
3	>46 Tahun	6	8,6
Jumlah		70	100%

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa dari 70 responden yang berumur 17-25 tahun berjumlah 24 orang yaitu 34,3%, responden yang berumur 26-45 tahun berjumlah 40 orang yaitu 57,1%, dan responden yang berumur > 46 tahun berjumlah 6 orang yaitu 8,6%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia mayoritas responden berumur 26 – 45 tahun.

4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Setelah mengumpulkan data terhadap identitas Karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia dan diteruskan dengan mengolah data dengan SPSS for windows versi 16.0 maka karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dari 70 responden dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan Terakhir	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	SMA	8	11,4
2	D3	24	34,3
3	S1	38	54,3
Jumlah		70	100%

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa dari 70 responden yang mempunyai pendidikan terakhir SMA berjumlah 8 orang yaitu 11,4%, responden yang mempunyai pendidikan terakhir D3 berjumlah 24 orang yaitu 34,3%, responden yang mempunyai pendidikan terakhir S1 berjumlah 38 orang yaitu 54,3. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai pendidikan terakhir S1.

4.2.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Setelah mengumpulkan data terhadap identitas karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia dan diteruskan dengan mengolah data dengan SPSS for windows versi 16.0 maka karakteristik berdasarkan lama bekerja dari 70 responden dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini:

Tabel 4.5

Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

NO	Lama Bekerja	Jumlah	
		Responden	Persentase (%)
1	0 - 5 Tahun	42	60.0
2	5 - 10 Tahun	22	31.4
3	>10 Tahun	6	8.6
Jumlah		95	100%

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa dari 70 responden lama bekerja 0 - 5 Tahun sebanyak 42 orang yaitu 60,0%, dan responden lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 22 orang yaitu 31,4%, dan responden lama bekerja >10 tahun sebanyak

6 orang yaitu 8,6% . Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah lama bekerja 0-5 tahun.

4.3 Analisis Statistik Deskriptif Penelitian

Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), varian, maksimum, minimum dan standar deviasi atas data sampel yang digunakan.

Hasil statistik diskriptif terhadap variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6

**Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Locus Of Control	70	28	50	41.74	7.698
Perilaku Kepemimpinan Situasional	70	19	40	31.61	6.314
Prestasi Kerja	70	23	40	34.13	5.062
Kepuasan Kerja	70	25	50	39.79	7.483
Valid N (listwise)	70				

Sumber: Data Primer (diolah)

Pada tabel 4.6 di atas dilihat bahwa:

1. Variabel Locus Of Control memiliki nilai terendah sebesar 28 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-ratanya sebesar 41,74 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya sebesar 7,698).
2. Variabel Perilaku Kepemimpinan Situasional memiliki nilai terendah sebesar 19 dan nilai tertinggi sebesar 40 dengan nilai rata-ratanya sebesar 31,61 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya sebesar 6,314).
3. Variabel Prestasi Kerja memiliki nilai terendah sebesar 23 dan nilai tertinggi sebesar 40 dengan nilai rata-ratanya sebesar 34,13 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya sebesar 5,062).

4. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai terendah sebesar 25 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-ratanya sebesar 39,79 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya sebesar 7,483.

4.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel Locus Of Control dan Perilaku Kepemimpinan Situasional sebagai variabel bebas, sedangkan variabel Prestasi Kerja sebagai variabel terikat dan Kepuasan Kerja sebagai variable intervening. Berikut ini akan dideskripsikan jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Locus Of Control

Dalam penelitian ini, variabel Locus Of Control dioperasionalisasikan dengan menggunakan 10 instrumen pernyataan, instrumen pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Locus Of Control

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah %
		STS (1) %	TS (2) %	KS (3) %	S (4) %	SS (5) %	
1	Saya suka bekerja keras	-	-	30 42,9%	24 34,3%	16 22,9%	70 100%
2	Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam melakukan Pekerjaan	15 21,4%	5 7,1%	-	15 21,4%	35 50%	70 100%
3	Saya mampu mengendalikan melakukan pekerjaan yang rumit	-	15 21,4%	-	35 50%	20 28,6%	70 100%
4	Saya mudah mencapai apa yang telah saya tetapkan	-	-	22 31,4%	9 12,9%	39 55,7%	70 100%

	untuk dicapai						
5	Saya mampu mengatasi permasalahan pada diri saya sendiri	-	13 18,6%	-	35 50%	22 31,4%	70 100%
6	Atasan saya mengawasi diberikan	-	-	-	20 28,6%	50 71,4%	70 100%
7	Saya melakukan pekerjaan dengan baik dengan arahan dan bimbingan yang diberikan	-	-	-	20 28,6%	50 71,4%	70 100%
8	Pengawasan yang diberikan membuat hasil kerja saya lebihbaik.	13 18,6%	5 7,1%	2 2,9%	15 21,4%	35 50%	70 100%
9	Karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik biasanya akan mendapatkan imbalan yang sesuai	-	-	-	33 47,1%	37 52,9%	70 100%
10	Adanya aturan yang mengikat dalam bekerja	-	-	7 10%	24 34,3%	39 55,7%	70 100%
	TOTAL	28	38	61	230	343	70 100%

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel Locus Of Control terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori “Sangat Setuju”.

2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Perilaku Kepemimpinan Situasional

Dalam penelitian ini, variabel Perilaku Kepemimpinan Situasional dioperasionalisasikan dengan menggunakan 8 instrumen pernyataan, instrumen pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8

**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel
Perilaku Kepemimpinan Situasional**

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban					
		STS	TS	KS	S	SS	Jumlah
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
		%	%	%	%	%	%
1	Target kantor dan tuntutan tugas terlalu tinggi	-	3 4,3%	30 42,9%	24 34,3%	13 18,6%	70 100%
2	Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	8 11,4%	7 10%	14 20%	14 20%	27 38,6%	70 100%
3	Peran yang saya terima di kantor ini sering bertentangan satu sama lain	5 7,1%	6 8,6%	2 2,9%	39 55,7%	18 25,7%	70 100%
4	Saya merasa memiliki beban kerja yang berlebihan	-	3 4,3%	32 45,7%	6 8,6%	29 41,4%	70 100%
5	Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya	-	2 2,9%	9 12,9%	15 21,4%	44 62,9%	70 100%
6	Saya memiliki rekan kerja yang kurang mendukung	10 14,3%	-	5 7,1%	15 21,4%	40 57,1%	70 100%
7	Alur perintah struktur kantor yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja	3 4,3%	12 17,1%	2 2,9%	27 38,6%	26 37,1%	70 100%
8	Saya merasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian saya	-	2 2,9%	15 21,4%	20 28,6%	33 47,1%	70 100%
	TOTAL	26	35	109	160	230	70 100%

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel Perilaku Kepemimpinan Situasional terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori “Sangat Setuju”.

3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini, variabel Kepuasan Kerja dioperasionalkan dengan menggunakan 10 (Sepuluh) instrumen pernyataan, instrumen pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9

**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel
Kepuasan Kerja**

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah %
		STS (1) %	TS (2) %	KS (3) %	S (4) %	SS (5) %	
1	Pekerjaan saya sangat menarik dan menyenangkan.	-	1 1,4%	29 41,4%	24 34,3%	16 22,9%	70 100%
2	Pekerjaan saya sesuai dengan keahlian saya.	12 17,1%	5 7,1%	4 5,7%	15 21,4%	34 48,6%	70 100%
3	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan.	-	13 18,6%	2 2,9%	36 51,4%	19 27,1%	70 100%
4	Saya juga mendapatkan berbagai tunjangan.	-	1 1,4%	22 31,4%	9 12,9%	38 54,3%	70 100%
5	Sistem promosi yang transparan dan berdasarkan prestasi.	-	11 15,7%	3 4,3%	31 44,3%	25 35,7%	70 100%
6	Semua karyawan diberikan kesempatan untuk promosi.	3 4,3%	-	3 4,3%	16 22,9%	48 68,6%	70 100%
7	Pengawasan di tempat kerja dilakukan dengan sangat baik	1 1,4%	2 2,9%	2 2,9%	18 25,7%	47 67,1%	70 100%
8	Saya merasa aman dan tertib dalam melakukan pekerjaan	14 20%	2 2,9%	6 8,6%	23 32,9%	25 35,7%	70 100%
9	Rekan kerja saya bersahabat dan saling mendukung dalam lingkungan kerja.	2 2,9%	22 31,4%	6 8,6%	17 24,3%	23 32,9%	70 100%

10	Rekan kerja saya memberikan bantuan langsung dalam menyelesaikan pekerjaan.	-	5 7,1%	18 25,7%	22 31,4%	25 35,7%	70 100%
	TOTAL	32	62	95	211	300	70 100%

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel Kepuasan Kerja terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori “Sangat Setuju”.

4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Prestasi Kerja

Dalam penelitian ini, variabel Prestasi Kerja dioperasionalkan dengan menggunakan 8 instrumen pernyataan, instrumen pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Prestasi Kerja

No	Daftar Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah %
		STS (1) %	TS (2) %	KS (3) %	S (4) %	SS (5) %	
1	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan	-	-	22 31,4%	22 31,4%	26 37,1%	70 100%
2	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada	9 12,9%	11 15,7%	4 5,7%	13 18,6%	33 47,1%	70 100%
3	Saya merasa dapat memenuhi dengan banyaknya beban pekerjaan yang	-	9 12,9%	-	39 55,7%	22 31,4%	70 100%

	ditetapkan						
4	Saya mampu dan tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya di kantor	-	-	22 31,4%	7 10%	41 58,6%	70 100%
5	Saya mengerjakan tugas yang sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan ketentuan standar kantor	-	9 12,9%	-	39 55,7%	22 31,4%	70 100%
6	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh kantor	-	-	-	26 37,1%	44 62,9%	70 100%
7	Saya dan pegawai lainnya memanfaatkan sumber daya yang diberikan kantor	-	-	-	20 28,6%	50 71,4%	70 100%
8	kantor saya bekerja memberikan ruang kerja yang memadai dan nyaman digunakan	-	-	-	26 37,1%	44 62,9%	70 100%
	TOTAL	9	29	48	192	282	70 100%

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap pernyataan variabel Prestasi Kerja terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori “Sangat Setuju”.

4.5 Hasil Analisis Data

4.5.1 Uji Instrumen Data

4.5.2 Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevaliditas dan instrumen kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan data uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Pengujian menggunakan dua sisi dengan tingkat signifikan 0,05 untuk menafsirkan hasil uji validitas, karena yang digunakan adalah:

1. Jika nilai r_{hitung} besar dari nilai r_{tabel} , maka instrument atau item-item pernyataan dinyatakan valid dan dapat dipergunakan.
2. Jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} , maka instrumen atau item-item pernyataan dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan.

Setelah melakukan pengolahan data dengan menggunakan sistem SPSS 16.0 maka diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

1. Validitas Variabel Locus Of Control

Dari hasil pengolahan data pada variabel Locus Of Control, maka diperoleh hasil uji kevaliditasan sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Locus Of Control

Variabel	No Butir	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$	Status
		n = 70	Df = 70-2 = 68	
	1	0,527	0,2352	Valid
	2	0,931	0,2352	Valid
	3	0,867	0,2352	Valid
	4	0,781	0,2352	Valid
Locus Of Control	5	0,848	0,2352	Valid
	6	0,879	0,2352	Valid
	7	0,879	0,2352	Valid
	8	0,959	0,2352	Valid
	9	0,721	0,2352	Valid
	10	0,402	0,2352	Valid

Sumber: Data Primer (diolah)

Dari tabel 4.11 diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel Locus Of Control memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , pada taraf signifikansi (p) = 5% (0,05), $Df = n-2$, sehingga $70-2 = 68$ yang menunjukkan angka 0,2352, sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variabel Locus Of Control dinyatakan “valid”.

2. Validitas Variabel Perilaku Kepemimpinan Situasional

Dari hasil pengolahan data pada variabel Perilaku Kepemimpinan Situasional, maka diperoleh hasil uji kevaliditasan sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Perilaku Kepemimpinan Situasional

Variabel	No Butir	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$	Status
		n = 70	Df = 70-2 = 68	
	1	0,513	0,2352	Valid
	2	0,600	0,2352	Valid
	3	0,431	0,2352	Valid
Perilaku Kepemimpinan Situasional	4	0,843	0,2352	Valid
	5	0,811	0,2352	Valid
	6	0,546	0,2352	Valid
	7	0,878	0,2352	Valid
	8	0,614	0,2352	Valid

Sumber: Data Primer (diolah)

Dari tabel 4.12 diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel Perilaku Kepemimpinan Situasional memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , pada taraf signifikansi (p) = 5% (0,05), $Df = n-2$, sehingga $70-2 = 68$ yang menunjukkan angka 0,2352, sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variabel Perilaku Kepemimpinan Situasional dinyatakan “valid”.

3. Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Dari hasil pengolahan data pada variabel Kepuasan Kerja, maka diperoleh hasil uji kevaliditasan sebagai berikut

Tabel 4.13

Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	No Butir	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$	Status
		n = 70	Df = 70-2 = 68	
	1	0,514	0,2352	Valid
	2	0,729	0,2352	Valid
	3	0,753	0,2352	Valid

Kepuasan Kerja	4	0,618	0,2352	Valid
	5	0,747	0,2352	Valid
	6	0,547	0,2352	Valid
	7	0,666	0,2352	Valid
	8	0,496	0,2352	Valid
	9	0,390	0,2352	Valid
	10	0,559	0,2352	Valid

Sumber: Data Primer (diolah)

Dari tabel 4.13 diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , pada taraf signifikansi (p) = 5% (0,05), $Df = n-2$, sehingga $70-2 = 68$ yang menunjukkan angka 0,2352, sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variabel Kepuasan Kerja dinyatakan “valid”.

4. Validitas Variabel Prestasi Kerja

Dari hasil pengolahan data pada variabel Prestasi Kerja, maka diperoleh hasil uji kevaliditasan sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Kevaliditasan Variabel Prestasi Kerja

Variabel	No Butir	r_{hitung}	$r_{tabel} 5\%$	Status
		n =70	Df =70-2 = 68	
	1	0,266	0,2352	Valid
	2	0,892	0,2352	Valid
	3	0,800	0,2352	Valid
Prestasi Kerja	4	0,678	0,2352	Valid
	5	0,800	0,2352	Valid
	6	0,687	0,2352	Valid

	7	0,619	0,2352	Valid
	8	0,687	0,2352	Valid

Sumber: Data Primer (diolah)

Dari tabel 4.14 diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan dari variabel Prestasi Kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , pada taraf signifikansi (p) = 5% (0,05), $Df = n-2$, sehingga $70-2 = 68$ yang menunjukkan angka 0,2352, sesuai dengan kriteria pengujian mengenai valid atau tidaknya. Dari perbandingan tersebut maka seluruh butir pernyataan variabel Prestasi Kerja dinyatakan “valid”.

4.5.3 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuesioner setelah instrumen-instrumen pada variabel Locus Of Control, Perilaku Kepemimpinan Situasional, Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja dinyatakan valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas (kehandalan) pada masing-masing variabel. Dari pengujian reliabilitas variabel-variabel tersebut diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15

Variabel Locus Of Control, Perilaku Kepemimpinan Situasional, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja

Variabel	N = 70		Rule of Thump	Keputusan
	Jumlah Intem Pernyataan	Cronbach alpha		
Locus Of Control	10	0,925	0,6	Reliabel
Perilaku Kepemimpinan Situasional	8	0,902	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	10	0,865	0,6	Reliabel
Prestasi Kerja	8	0,878	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah)

Dari tabel 4.16 di atas terlihat seluruh instrument berdasarkan analisis reliabilitas atas variabel penelitian lain menunjukkan bahwa nilai *Cronbanch's alpha* untuk semua variabel adalah diatas 0,6 untuk itu seluruh variabel bisa dinyatakan reliabel (handal).

4.5.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik bertujuan untuk menilai apakah dalam sebuah model regresi linear Ordinary Least Square (OLS) terdapat masalah masalah asumsi klasik.

4.5.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel yang dianalisis memenuhi kriteria distribusi normal. Uji normalitas ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan membandingkan antara *asympt. Sig. (2-tailed)* dengan tingkat signifikansi (α) 5%.

Tabel 4.16

Uji Normalitas Persamaan I
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.24671017
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.073
	Negative	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		1.178
Asymp. Sig. (2-tailed)		.125
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.16, terlihat uji normalitas menunjukkan level signifikan lebih dari 0,05 yaitu 0,125 untuk variabel Locus Of Control, Perilaku Kepemimpinan Situasional dan Kepuasan Kerja. Dengan demikian data dapat dinyatakan ketiga variabel penelitian terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

Tabel 4.17

Uji Normalitas Persamaan II
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.43697488

Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.978
Asymp. Sig. (2-tailed)		.295
a. Test distribution is Normal.		

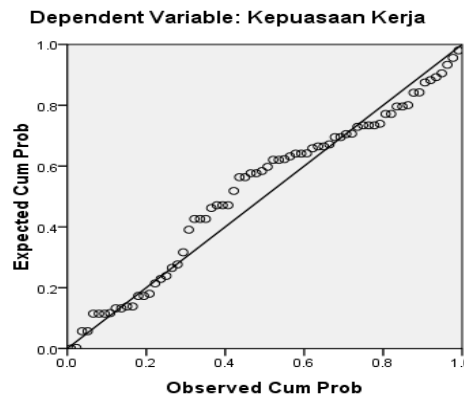
Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.17, terlihat uji normalitas menunjukkan level signifikan lebih dari 0,05 yaitu 0,295 untuk variabel Locus Of Control, Perilaku Kepemimpinan Situasional, Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Dengan demikian data dapat dinyatakan ketempat variabel penelitian terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas Persamaan I

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



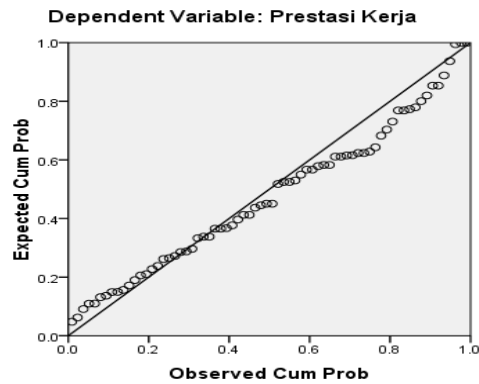
Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan grafik di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas Persamaan II

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan grafik di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

4.5.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Deteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*.

Tabel 4.18

Uji Multikolinieritas Persamaan I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.030	3.160		1.275	.207		
Locus Of Control	.702	.078	.723	9.012	.000	.748	1.337

Perilaku Kepemimpinan Situasional	.162	.075	.173	2.163	.034	.748	1.337
---	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable:
Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas terlihat nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah multikolinieritas

Tabel 4.19

**Uji Multikolinieritas Persamaan II
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.909	2.608		6.484	.000		
Locus Of Control	.218	.095	.300	2.306	.024	.338	2.958
Perilaku Kepemimpinan Situasional	.172	.063	.246	2.717	.008	.699	1.431
Kepuasan Kerja	.269	.100	.359	2.696	.009	.322	3.105

a. Dependent Variable:
Prestasi Kerja

Sumber: Data Primer (diolah)

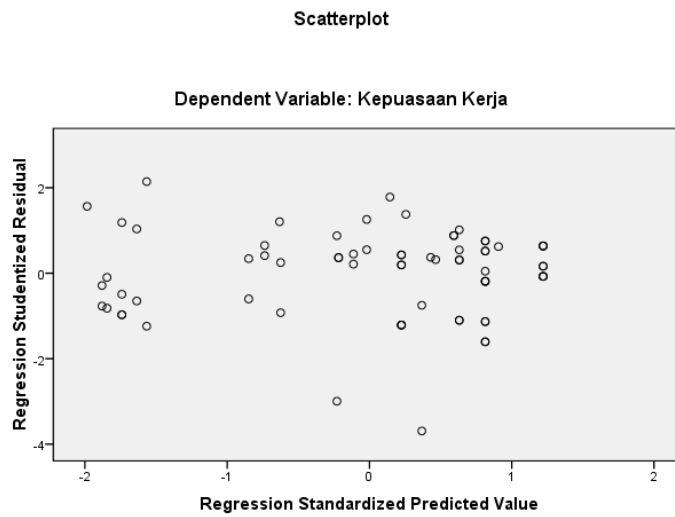
Berdasarkan tabel 4.19 diatas terlihat nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah multikolinieritas.

4.5.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini, uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dalam model regresi adalah metode *Glejser*, yaitu dengan meregresikan nilai dari seluruh variabel independen dengan nilai mutlak (*absolute*) dari nilai residual sehingga dihasilkan *probability value*.

Gambar 4.3

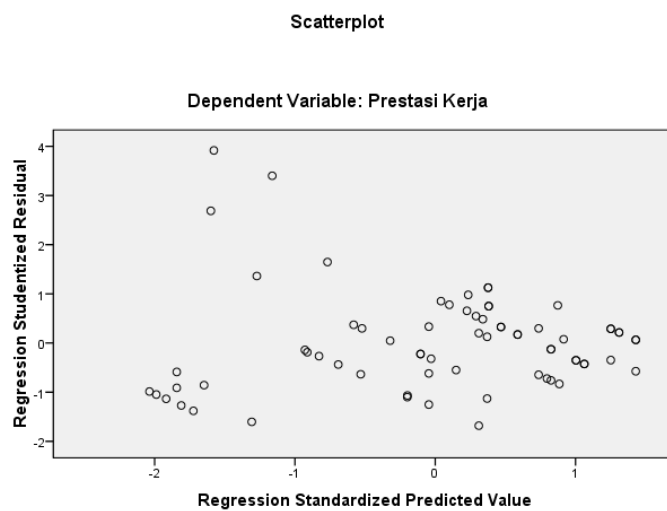
Uji Heteroskedastisitas Persamaan I



Sumber: Data Primer (diolah)

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas. Hal tersebut dapat dilihat plot yang terpancar diatas dan dibawah angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedasitas.

Gambar 4.4
Uji Heteroskedastisitas Persamaan II



Sumber: Data Primer (diolah)

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas. Hal tersebut dapat dilihat plot yang terpancar diatas dan dibawah angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedasitas.

4.5.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi di sini berupa analisis jalur yang merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Analisis jalur dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Berikut adalah tabel hasil analisis linier berganda:

Tabel 4.20

Analisis Regresi Linier Berganda Locus Of Control dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.030	3.160		1.275	.207
Locus Of Control	.702	.078	.723	9.012	.000
Perilaku Kepemimpinan Situasional	.162	.075	.173	2.163	.034

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Z = 4,030 + 0,702X_1 + 0,162X_2 + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1 Konstanta sebesar 4,030 artinya apabila Locus Of Control dan Perilaku Kepemimpinan Situasional tidak ada maka Kepuasan Kerja tetap sebesar konstanta 4,030.
- 2 Koefisien regresi positif sebesar 0,702 artinya apabila Locus Of Control ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Perilaku Kepemimpinan Situasional diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,702.
- 3 Koefisien regresi positif sebesar 0,162 artinya apabila Perilaku Kepemimpinan Situasional ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Locus Of Control diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,162.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Locus Of Control dan Perilaku Kepemimpinan Situasional terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening. Adapun bentuk regresinya adalah:

$$Y = a + b_3X1+b_4X2+b_5Z+e$$

Berikut adalah tabel hasil analisis linier berganda:

Tabel 4.21

Analisis Regresi Linier Berganda Locus Of Control dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.909	2.608		6.484	.000
Locus Of Control	.218	.095	.300	2.306	.024
Perilaku Kepemimpinan Situasional	.172	.063	.246	2.717	.008
Kepuasan Kerja	.269	.100	.359	2.696	.009

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 16,909 + 0,218X_1 + 0,172X_2 + 0,269Z + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- 1 Konstanta sebesar 16,909 artinya apabila Locus Of Control, Perilaku Kepemimpinan Situasional dan Kepuasan Kerja tidak ada maka Prestasi Kerja tetap sebesar konstanta 16,909.
- 2 Koefisien regresi positif sebesar 0, 218 artinya apabila Locus Of Control ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan Perilaku Kepemimpinan Situasional dan Kepuasan Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Prestasi Kerja sebesar 0,218.
- 3 Koefisien regresi positif sebesar 0,172 artinya apabila Perilaku Kepemimpinan Situasional ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Locus Of Control dan Kepuasan Kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Prestasi Kerja sebesar 0,172.
- 4 Koefisien regresi positif sebesar 0,269 artinya apabila Kepuasan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi Locus Of Control dan Perilaku Kepemimpinan Situasional diabaikan, maka akan mengakibatkan kenaikan Prestasi Kerja sebesar 0,269.

4.5.6 Uji Hipotesis

4.5.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar dari pada alpha 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada hubungan. Derajat kebebasan (df) $n-k-1$ yaitu $70 - 2 - 1 = 67$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,669.

Tabel 4.22

**Uji Locus Of Control dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja (Persamaan I)
Coefficients^a**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.275	.207
	Locus Of Control	9.012	.000
	Perilaku Kepemimpinan Situasional	2.163	.034

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.22 berikut penjelasan uji t :

1. Pengaruh Locus Of Control terhadap Kepuasan Kerja.

Dari tabel 4.22 diatas terlihat t-hitung 9,012 dan t-tabel 1,669 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($9,012 > 1,669$) atau tingkat signifikan sama dengan alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

2. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja.

Dari tabel 4.22 diatas terlihat t-hitung 2,163 dan t-tabel 1,669 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,163 > 1,669$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,034 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

Tabel 4.23

**Uji t Locus Of Control dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Persamaan II)
Coefficients^a**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	6.484	.000
	Locus Of Control	2.306	.024
	Perilaku Kepemimpinan Situasional	2.717	.008
	Kepuasan Kerja	2.696	.009

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.23 berikut penjelasan uji t :

1. Pengaruh Locus Of Control terhadap Prestasi Kerja.

Dari tabel 4.23 diatas terlihat t-hitung 2,306 dan t-tabel 1,669 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,306 > 1,669$) atau tingkat signifikan sama dengan alpha ($0,024 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

2. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Situasional terhadap Prestasi Kerja.

Dari tabel 4.23 diatas terlihat t-hitung 2,717 dan t-tabel 1,669 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,717 > 1,669$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,008 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

Dari tabel 4.23 diatas terlihat t-hitung 2,696 dan t-tabel 1,669 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,696 > 1,669$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,009 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima.

4.5.6.2 Uji Simultan (F)

Uji koefisien regresi secara bersama-sama dilakukan dengan Uji F (ANOVA). Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependent atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Pengujian dilakukan dengan uji F (ANOVA). Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan 100%, alpha = 5%, df 1 (jumlah variabel-1) atau $4-1 = 3$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $70-2-1= 67$, maka hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2,74.

Uji F dimaksud untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan variabel Locus Of Control dan Perilaku Kepemimpinan Situasional mempunyai

pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 4.24 sebagai berikut :

Tabel 4.24

Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F) Persamaan I

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2619.402	2	1309.701	70.517	.000 ^a
	Residual	1244.384	67	18.573		
	Total	3863.786	69			

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kepemimpinan Situasional, Locus Of Control

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS for windows version 16.0

Dari tabel 4.24 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($70,517 > 2,74$). Nilai F 70,517 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Locus Of Control dan Perilaku Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja.

Uji F dimaksud untuk menguji hipotesis dari penelitian yang menyatakan variabel Locus Of Control dan Perilaku Kepemimpinan Situasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening. Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 4.25 sebagai berikut :

Tabel 4.25

Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama (Uji F) Persamaan II

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1344.403	3	448.134	36.287	.000 ^a
	Residual	815.083	66	12.350		
	Total	2159.486	69			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Perilaku Kepemimpinan Situasional, Locus Of Control

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS for windows version 16.0

Dari tabel 4.25 di atas dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($36,287 > 2,74$). Nilai F 36,287 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara Locus Of Control dan Perilaku Kepemimpinan Situasional terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening.

4.5.7 Uji Ketepatan Model

4.5.7.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menggambarkan variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terdiri dari Locus Of Control dan Perilaku Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.26

Hasil Pengujian Determinasi Persamaan I
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.678	.668	4.310

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kepemimpinan Situasional, Locus Of Control

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS for windows version 16.0

Berdasarkan tabel 4.26 diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,668 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel Locus Of Control dan Perilaku Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,668 atau 66,8% sedangkan sisanya sebesar 33,2% di pengaruhi oleh variabel lain.

Analisis koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terdiri dari Locus Of Control dan Perilaku Kepemimpinan Situasional terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening.

Tabel 4.27

Hasil Pengujian Determinasi Persamaan II
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.605	3.514

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Perilaku Kepemimpinan Situasional, Locus Of Control

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, SPSS for windows version 16.0

Berdasarkan tabel 4.27 diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,605 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel Locus Of Control dan Perilaku Kepemimpinan Situasional terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening sebesar 0,605 atau 60,5% sedangkan sisanya sebesar 39,5% di pengaruhi oleh variabel lain.

4.6 Path Analysis

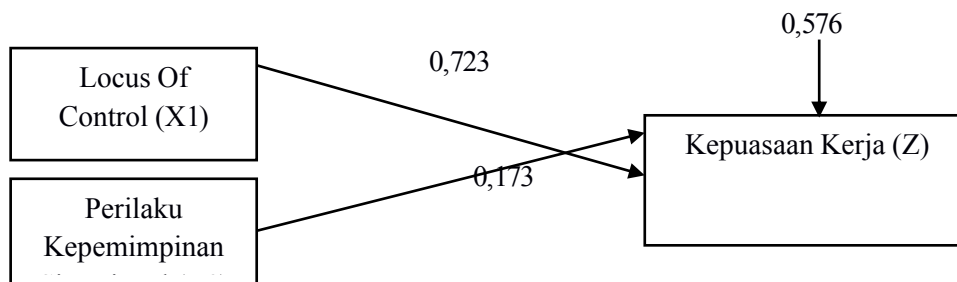
Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda.

4.6.1 Analisis Jalur model I

1. Dari tabel 4.20 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari ketiga variabel yaitu Locus Of Control (X_1) = $0,000 < 0,05$, Perilaku Kepemimpinan Situasional (X_2) = $0,034 < 0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model I, yakni variabel Locus Of Control (X_1) dan Perilaku Kepemimpinan Situasional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).
2. Dari tabel 4.26 besarnya nilai r square adalah 0,668. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan pengaruh Locus Of Control (X_1) dan Perilaku Kepemimpinan

Situasional (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 0,668 atau 66,8% sementara sisanya 33,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Untuk nilai e1 dapat di cari dengan rumus $e1 = \sqrt{(1-0,668)} = 0,576$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model I sebagai berikut :

Gambar 4.5
Model I

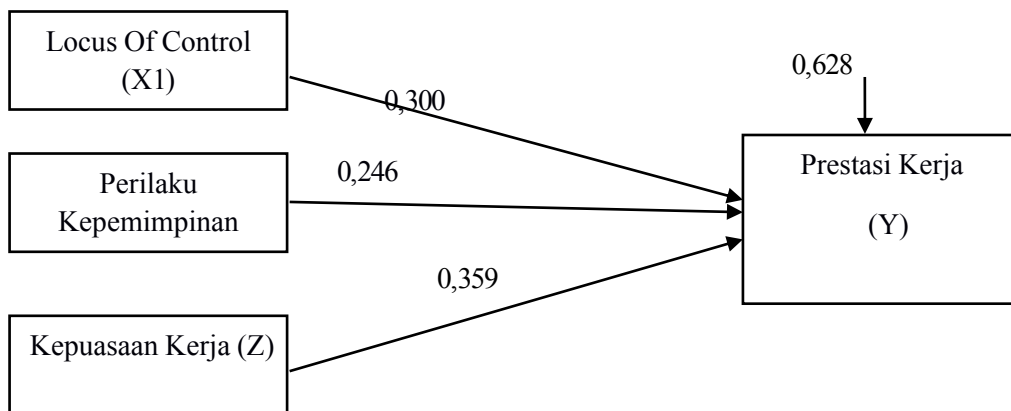


4.6.2 Analisis Jalur model II

1. Dari tabel 4.21 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari ketiga variabel yaitu Locus Of Control (X1) = 0,024<0,05, Perilaku Kepemimpinan Situasional (X2) = 0,008<0,05, dan Kepuasan Kerja (Z) = 0,009. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model II, yakni variabel Locus Of Control (X1) dan Perilaku Kepemimpinan Situasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).
2. Dari tabel 4.27 besarnya nilai r square adalah 0,605. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan pengaruh Locus Of Control (X1), Perilaku Kepemimpinan Situasional (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 0,605 atau 60,5% sementara sisanya 39,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Untuk nilai e1 dapat di cari dengan rumus $e1 = \sqrt{(1-0,605)} = 0,628$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model II sebagai berikut :

Gambar 4.6

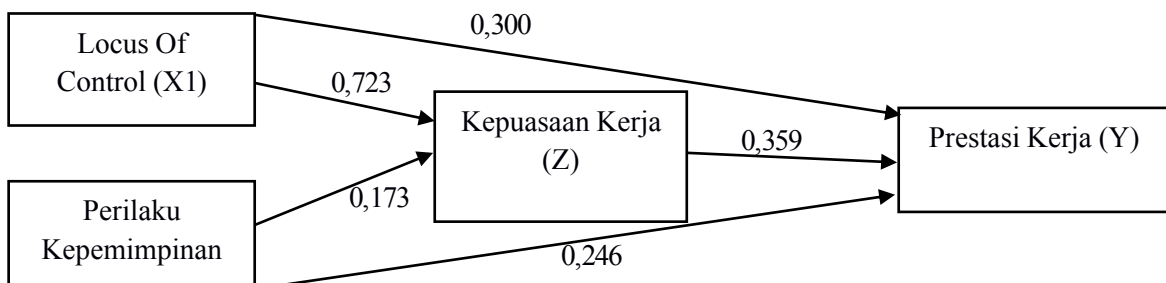
Model II



Berdasarkan persamaan yang di dapat dari analisis regresi berganda pada model 1 dan II maka dapat dirumuskan diagram jalur model III sebagai berikut:

Gambar 4.7

Model III



Berdasarkan diagram jalur yang telah dirumuskan maka dapat disimpulkan pengaruh langsung dan tidak langsung sebagai berikut :

Hasil Persamaan Analysis :

H6 : Diduga Locus Of Control (X1) Di Intervening Oleh Kepuasan Kerja (Z)

Terhadap Prestasi Kerja (Y)

- a) Hubungan langsung Locus Of Control (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar = 0,300.

- b) Hubungan tidak langsung Locus Of Control (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening sebesar $= 0,723 \times 0,359 = 0,259$.

Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan hubungan langsung, berarti Kepuasan Kerja (Z) tidak memediasi hubungan antara Locus Of Control (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y).

H7 : Diduga Perilaku Kepemimpinan Situasional (X2) Di Intervening Oleh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

- a) Hubungan langsung Perilaku Kepemimpinan Situasional (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) sebesar $= 0,246$.
- b) Hubungan tidak langsung Perilaku Kepemimpinan Situasional (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening sebesar $= 0,173 \times 0,359 = 0,062$.

Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan hubungan langsung, berarti Kepuasan Kerja (Z) tidak memediasi hubungan antara Perilaku Kepemimpinan Situasional (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Maka dapat disimpulkan bahwa kesembilan hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan pada tabel 4.28 berikut:

Tabel 4.28

Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Keputusan
H1	Locus Of Control Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	0,000 < 0,05	Diterima
H2	Perilaku Kepemimpinan Situasional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	0,034 < 0,05	Diterima

H3	Locus Of Control Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja	0,024 < 0,05	Diterima
H4	Perilaku Kepemimpinan Situasional Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja	0,008 < 0,05	Diterima
H5	Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja	0,009 < 0,05	Diterima
H6	Kepuasan Kerja tidak memediasi hubungan antara Locus Of Control terhadap Prestasi Kerja	0,259 < 0,300	Tidak Dimediasi
H7	Kepuasan Kerja tidak memediasi hubungan antara Perilaku Kepemimpinan Situasional terhadap Prestasi Kerja	0,062 < 0,246	Tidak Dimediasi

4.7 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

4.7.1 Pengaruh Locus Of Control terhadap Kepuasan Kerja

Hasil yang diperoleh Locus Of Control secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dimana nilai koefisien Locus Of Control 0,723 dengan tingkat signifikan kecil dari alpha ($0,000 < 0,005$). Berarti Locus Of Control meningkat maka Kepuasan Kerja meningkat.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian **Amalini et al., (2016)**, dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Locus Of

Control terhadap Kepuasan Kerja. Maka hasil tersebut membuktikan bahwa Locus Of Control berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak PT. Kencana Sawit Indonesia. Kepuasan Kerja akan meningkat apabila dapat meningkatkan Locus Of Control melalui peningkatan Karyawan yang merasa terkontrol dari aspek inter, Karyawan yang merasa terkontrol dari aspek eksternal.

4.7.2 Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil yang diperoleh Perilaku Kepemimpinan Situasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. dimana nilai koefisien Perilaku Kepemimpinan Situasional 0,173 dengan tingkat signifikan kecil dari alpha ($0,034 < 0,005$). Berarti Perilaku Kepemimpinan Situasional meningkat maka Kepuasan Kerja meningkat.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (**Herdiana & Mufreni, 2017**), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Perilaku Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja. Maka hasil tersebut membuktikan bahwa Perilaku Kepemimpinan Situasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak PT. Kencana Sawit Indonesia. Kepuasan Kerja akan meningkat apabila dapat meningkatkan Perilaku Kepemimpinan Situasional melalui peningkatan sistem nilai manajer, rasa percaya terhadap bawahan, Inklinasi kepemimpinan, perasaan aman.

4.7.3 Pengaruh Locus Of Control terhadap Prestasi Kerja.

Hasil yang diperoleh Locus Of Control secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. dimana nilai koefisien Locus Of Control 0,300

dengan tingkat signifikan kecil dari alpha ($0,024 < 0,005$). Berarti Locus Of Control meningkat maka Prestasi Kerja meningkat.

Hasil penelitan ini sejalan dengan penelitian (**Waworuntu, 2018**), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Locus Of Control terhadap Prestasi Kerja. Maka hasil tersebut membuktikan bahwa Locus Of Control berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak PT. Kencana Sawit Indonesia. Prestasi Kerja akan meningkat apabila dapat meningkatkan Locus Of Control melalui peningkatan Karyawan yang merasa terkontrol dari aspek inter, Karyawan yang merasa terkontrol dari aspek eksternal.

4.7.4 Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Situasional terhadap Prestasi Kerja.

Hasil yang diperoleh Perilaku Kepemimpinan Situasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. dimana nilai koefisien Perilaku Kepemimpinan Situasional 0,246 dengan tingkat signifikan kecil dari alpha ($0,008 < 0,005$). Berarti Perilaku Kepemimpinan Situasional meningkat maka Prestasi Kerja meningkat.

Hasil penelitan ini sejalan dengan penelitian (**Wijaya et al., n.d.**), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Perilaku Kepemimpinan Situasional terhadap Prestasi Kerja. Maka hasil tersebut membuktikan bahwa Perilaku Kepemimpinan Situasional berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak PT. Kencana Sawit Indonesia. Prestasi Kerja akan meningkat apabila dapat meningkatkan Perilaku Kepemimpinan Situasional melalui peningkatan sistem nilai manajer, rasa percaya terhadap bawahan, Inklinasi kepemimpinan, perasaan aman.

4.7.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

Hasil yang diperoleh Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. dimana nilai koefisien Kepuasan Kerja 0,359 dengan tingkat signifikan kecil dari alpha ($0,009 < 0,005$). Berarti Kepuasan Kerja meningkat maka Prestasi Kerja meningkat.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (**Lanudi, 2020**), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Maka hasil tersebut membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini penulis merekomendasikan pada pihak PT. Kencana Sawit Indonesia. Prestasi Kerja akan meningkat apabila dapat meningkatkan Kepuasan Kerja melalui peningkatan menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, disiplin kerja, prestasi kerja.

4.7.6 Pengaruh Locus Of Control terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening.

Dimana hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung ($0,259 < 0,300$), maka dapat diperoleh tidak dimediasi. Berarti Kepuasan Kerja tidak memediasi Locus Of Control terhadap Prestasi Kerja.

4.7.7 Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Situasional terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening.

Dimana hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung ($0,062 < 0,246$), maka dapat diperoleh tidak dimediasi. Berarti Kepuasan Kerja tidak memediasi Perilaku Kepemimpinan Situasional terhadap Prestasi Kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Locus Of Control terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Kencana Sawit Indonesia.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Perilaku Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Kencana Sawit Indonesia.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Locus Of Control terhadap Prestasi Kerja pada PT. Kencana Sawit Indonesia.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Perilaku Kepemimpinan Situasional terhadap Prestasi Kerja pada PT. Kencana Sawit Indonesia.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Kencana Sawit Indonesia.
6. Kepuasan Kerja tidak memediasi Locus Of Control terhadap Prestasi Kerja.
7. Kepuasan Kerja tidak memediasi Perilaku Kepemimpinan Situasional terhadap Prestasi Kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran kepada Perusahaan:

1. Bagi Perusahaan

Prestasi Kerja akan meningkat apabila pihak PT. Kencana Sawit Indonesia dapat meningkatkan:

- a. Locus Of Control melalui peningkatan Karyawan yang merasa terkontrol dari aspek inter, Karyawan yang merasa terkontrol dari aspek eksternal I.
- b. Perilaku Kepemimpinan Situasional melalui peningkatan sistem nilai manajer, rasa percaya terhadap bawahan, Inklinasi kepemimpinan, perasaan aman.
- c. Kepuasan Kerja melalui peningkatan menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, disiplin kerja, prestasi kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Karena kontribusi dari variabel Locus Of Control dan Perilaku Kepemimpinan Situasional melalui Kepuasan Kerja 60,5% sedangkan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini, maka disarankan pada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan variabel bebas diluar variabel ini atau mengujinya dengan menggunakan variabel moderating. Seperti menambahkan variable kompensasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan lainnya.

3. Bagi Akademik

Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa yang melakukan penelitian serupa atau melakukan penelitian lanjutan atas topik yang sama. Penelitian berharap agar topik ini dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat menimbulkan rasa keingintahuan untuk mengadakan penelitian lanjutan, dengan cara mengadakan wawancara untuk penyebaran kuesioner yang lebih luas guna mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, U., Salman, S., & Azhar, M. (2017). The mediating role of internal locus of control and job stress between spiritual intelligence and job performance. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 11(2), 623–643.
- Amalini, H. F., Musadieg, M. Al, Afrianty, T. W., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). *PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. 35(1), 68–77.
- Beno, Z., Kausar, N., Riaz, S., & Khan, N. us S. (2020). *WORK LOCUS OF CONTROL AS THE DETERMINANT OF WORK LIFE BALANCE AND JOB SATISFACTION IN GAZETTED ADMINISTRATIVE OFFICERS*. 70(1), 190–194.
- Chichi Rahmayanti, P. H. W. C. C. W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319. <https://doi.org/10.24912/je.v23i3.416>
- Devi, A. R. (2018). *PENGARUH PROFESIONALISME, JOB STRESS, DAN PERILAKU ETIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) DI JAWA TIMUR. Doctoral Dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya.*
- Dharmatilaar, A. F. (2021). *Pengaruh Disiplin dan Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Sukarame Provinsi Lampung yang dirasakan belum sesuai dengan tugas , fungsi dan tujuan profesionalnya , sehingga dengan tugasnya dikarenakan terkendala biaya dan digambarkan*. 13(1), 61–72.
- Fillat, M. T. (2018). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 1(7), 19–31.*
- Herdiana, H., & Mufreni, A. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya. *Ekonomi Manajemen*, 3(2), 96–103.
- Ii, B. A. B., & Kerja, A. P. (2015). *Dengan Kata Lain Huruf*.
- Karatika, Y. D., Rizani, D. A., Nofpitasari, & Sibuea, R. T. (2019). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIPERUSAHAAN UMUM BADAN URUSAN LOGISTIK (PERUM BULOG) DIVRE SUMUT Yolanda. Mutiara Manajemen*, 4(1), 345–357.
- Kristina, I., & Siregar, K. H. (2019). Pengaruh profesionalisme kerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan pada pt. iss indonesia medan. *STIE IBMI MEDAN*, 10(X), 1–12.
- Lanudi, W. M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. *Economics Bosowa Journal*, 6(002), 56–66.
- Mas, P., Devi, S., Yuniarta, G. A., & Sujana, E. (2019). *PENGARUH KOMPLEKSITAS TUGAS , KOMPENSASI FINANSIAL , LOCUS OF CONTROL , DAN TIME BUDGET PRESSURE TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI BALI. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 10(3), 447–458.
- Nadia, W. S. (2019). Fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara medan 2019. *Jurnal Ilmiah Universitas Sumatera Utara*, 1–66.
- Nasution, M. I., Rahayu, R., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2020). *Pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai. 2015*, 494–503.
- PRATIWI, Y. (2020). *SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Solo) SKRIPSI.*

- Rahmad Salling Hamid, S.E, M.M , Dr. Suhardi M Anwar, Drs, M. . (2016). *Struktur Equation Modeling (SEM)*.
- Risky, T. suharto, Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2020). Pengaruh Tipe Kepribadian Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe Kopi Studio24 Kota Malang. *Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 9(03), 48–63.
- Rosita, E. (2019). PENGARUH PROFESIONALISME DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRI SYARIAH , Tbk KCP SIMPANG EMPAT Elsa. *AT-TASYRI'YY*, 2(1), 88–103.
- Rosita, T. (2020). Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja pegawai di kecamatan cibeureum kota tasikmalaya. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 1(2), 1–7.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–20.
- Rumimpunu, A. K., Tewal, B., Taroreh, R. N., & Taroreh, R. N. (2021). *KERJA KARYAWAN PADA HOTEL SINTESA PENINSULA MANADO THE EFFECT OF LOCUS OF CONTROL , AND JOB SATISFACTION TOWARD EMPLOYEE JOB PERFORMANCE AT MANADO PENINSULA SINTESA HOTEL Jurnal EMBA Vol . 9 No . 1 Januari 2021 , Hal . 325-334*. 9(1), 325–334.
- Safitri, R., Syafi, A., & Rizal, S. (2020). Uji Peran Mediasi Subjective Well - Being atas Pengaruh Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja Perawat Testing The Mediating role of Subjective Well-Being toward The Effect of Locus of Control on Job Satisfaction in Nurses. *Ekonomi Bisnis*, 25(1), 53–65. <https://doi.org/10.17977/um042v25i1p53-65>
- Saputra, A. guntur. (2019). *PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASIKERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU DI SMA Se KECAMATAN MUARA TELANG KABUPATEN BANYUASIN. October*.
- Sholih, M., Ratno, A., & Jati, E. P. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi*. 26(2017), 66–76.
- Sugiyono. (2016). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Syamsir, Dr, G., & Dr, M. I. (2016). PENGARUH PROFESIONALISME, KREDIBILITAS, RESPONSIF, DAN TIM WORK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI Syamsir, Dr, G., & Dr, M. I. (2016). PENGARUH PROFESIONALISME, KREDIBILITAS, RESPONSIF, DAN TIM WORK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DA. *Mirai Management*, 1(September), 50–75.
- Wati, D., Kusuma, M., & Arianto, T. (2020). *PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN*. 1(1), 32–45.
- Waworuntu, V. L. & A. (2018). *Pengaruh Locus of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt Suzuki Finance Indonesia Influence of Locus of Control and Job Satisfaction on Job Performance At*. 6(3), 1468–1477.
- Wijaya, U., Surabaya, P., Jurnal, M. A. P., Publik, A., & No, V. (n.d.). *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik) Vol . 1 No . 3 ISSN 2615-2142 PENGARUH KOMITMEN DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PENDAHULUAN Halaman 356-369*. 1(3).
- Yunanto, Y., & Utami, S. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Dosen Universitas Kadiri. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 99–110. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.21>
- Ahmad, U., Salman, S., & Azhar, M. (2017). The mediating role of internal locus of control

- and job stress between spiritual intelligence and job performance. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 11(2), 623–643.
- Amalini, H. F., Musadieg, M. Al, Afrianty, T. W., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). *PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. 35(1), 68–77.
- Beno, Z., Kausar, N., Riaz, S., & Khan, N. us S. (2020). *WORK LOCUS OF CONTROL AS THE DETERMINANT OF WORK LIFE BALANCE AND JOB SATISFACTION IN GAZETTED ADMINISTRATIVE OFFICERS*. 70(1), 190–194.
- Chichi Rahmayanti, P. H. W. C. C. W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319. <https://doi.org/10.24912/je.v23i3.416>
- Devi, A. R. (2018). *PENGARUH PROFESIONALISME, JOB STRESS, DAN PERILAKU ETIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) DI JAWA TIMUR. Doctoral Dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya.*
- Dharmatilaar, A. F. (2021). *Pengaruh Disiplin dan Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Sukarame Provinsi Lampung yang dirasakan belum sesuai dengan tugas , fungsi dan tujuan profesionalnya , sehingga dengan tugasnya dikarenakan terkendala biaya dan digambarkan*. 13(1), 61–72.
- Fillat, M. T. (2018). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 1(7), 19–31.*
- Herdiana, H., & Mufreni, A. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya. *Ekonomi Manajemen*, 3(2), 96–103.
- Ii, B. A. B., & Kerja, A. P. (2015). *Dengan Kata Lain Huruf*.
- Karatika, Y. D., Rizani, D. A., Nofpitasari, & Sibuea, R. T. (2019). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIPERUSAHAAN UMUM BADAN URUSAN LOGISTIK (PERUM BULOG) DIVRE SUMUT Yolanda. Mutiara Manajemen*, 4(1), 345–357.
- Kristina, I., & Siregar, K. H. (2019). Pengaruh profesionalisme kerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan pada pt. iss indonesia medan. *STIE IBMI MEDAN*, 10(X), 1–12.
- Lanudi, W. M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. *Economics Bosowa Journal*, 6(002), 56–66.
- Mas, P., Devi, S., Yuniarta, G. A., & Sujana, E. (2019). *PENGARUH KOMPLEKSITAS TUGAS , KOMPENSASI FINANSIAL , LOCUS OF CONTROL , DAN TIME BUDGET PRESSURE TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI BALI. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 10(3), 447–458.
- Nadia, W. S. (2019). Fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara medan 2019. *Jurnal Ilmiah Universitas Sumatera Utara*, 1–66.

- Nasution, M. I., Rahayu, R., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2020). *Pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai*. 2015, 494–503.
- PRATIWI, Y. (2020). *SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Solo) SKRIPSI*.
- Rahmad Salling Hamid, S.E, M.M , Dr. Suhardi M Anwar, Drs, M. . (2016). *Struktur Equation Modeling (SEM)*.
- Risky, T. suharto, Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2020). Pengaruh Tipe Kepribadian Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe Kopi Studio24 Kota Malang. *Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 9(03), 48–63.
- Rosita, E. (2019). PENGARUH PROFESIONALISME DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRI SYARIAH , Tbk KCP SIMPANG EMPAT Elsa. *AT-TASYRI'YY*, 2(1), 88–103.
- Rosita, T. (2020). Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja pegawai di kecamatan cibeureum kota tasikmalaya. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 1(2), 1–7.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–20.
- Rumimpunu, A. K., Tewal, B., Taroreh, R. N., & Taroreh, R. N. (2021). *KERJA KARYAWAN PADA HOTEL SINTESA PENINSULA MANADO THE EFFECT OF LOCUS OF CONTROL , AND JOB SATISFACTION TOWARD EMPLOYEE JOB PERFORMANCE AT MANADO PENINSULA SINTESA HOTEL Jurnal EMBA Vol . 9 No . 1 Januari 2021 , Hal . 325-334*. 9(1), 325–334.
- Safitri, R., Syafi, A., & Rizal, S. (2020). Uji Peran Mediasi Subjective Well - Being atas Pengaruh Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja Perawat Testing The Mediating role of Subjective Well-Being toward The Effect of Locus of Control on Job Satisfaction in Nurses. *Ekonomi Bisnis*, 25(1), 53–65. <https://doi.org/10.17977/um042v25i1p53-65>
- Saputra, A. guntur. (2019). *PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASIKERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU DI SMA Se KECAMATAN MUARA TELANG KABUPATEN BANYUASIN*. October.
- Shollih, M., Ratno, A., & Jati, E. P. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi*. 26(2017), 66–76.
- Sugiyono. (2016). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Syamsir, Dr, G., & Dr, M. I. (2016). PENGARUH PROFESIONALISME, KREDIBILITAS, RESPONSIF, DAN TIM WORK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
 Syamsir, Dr, G., & Dr, M. I. (2016). PENGARUH PROFESIONALISME, KREDIBILITAS, RESPONSIF, DAN TIM WORK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DA. *Mirai Management*, 1(September), 50–75.
- Wati, D., Kusuma, M., & Arianto, T. (2020). *PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN*. 1(1), 32–45.

- Waworuntu, V. L. & A. (2018). *Pengaruh Locus of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt Suzuki Finance Indonesia Influence of Locus of Control and Job Satisfaction on Job Performance At.* 6(3), 1468–1477.
- Wijaya, U., Surabaya, P., Jurnal, M. A. P., Publik, A., & No, V. (n.d.). *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik) Vol . 1 No . 3 ISSN 2615-2142 PENGARUH KOMITMEN DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PENDAHULUAN Halaman 356-369.* 1(3).
- Yunanto, Y., & Utami, S. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Dosen Universitas Kadiri. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 99–110. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.21>
- Ahmad, U., Salman, S., & Azhar, M. (2017). The mediating role of internal locus of control and job stress between spiritual intelligence and job performance. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 11(2), 623–643.
- Amalini, H. F., Musadieg, M. Al, Afrianty, T. W., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). *PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. 35(1), 68–77.
- Beno, Z., Kausar, N., Riaz, S., & Khan, N. us S. (2020). *WORK LOCUS OF CONTROL AS THE DETERMINANT OF WORK LIFE BALANCE AND JOB SATISFACTION IN GAZETTED ADMINISTRATIVE OFFICERS.* 70(1), 190–194.
- Chichi Rahmayanti, P. H. W. C. C. W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319. <https://doi.org/10.24912/je.v23i3.416>
- Devi, A. R. (2018). *PENGARUH PROFESIONALISME, JOB STRESS, DAN PERILAKU ETIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) DI JAWA TIMUR. Doctoral Dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya.*
- Dharmatilaar, A. F. (2021). *Pengaruh Disiplin dan Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Sukarame Provinsi Lampung yang dirasakan belum sesuai dengan tugas , fungsi dan tujuan profesionalnya , sehingga dengan tugasnya dikarenakan terkendala biaya dan digambarkan.* 13(1), 61–72.
- Fillat, M. T. (2018). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 1(7), 19–31.*
- Herdiana, H., & Mufreni, A. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya. *Ekonomi Manajemen*, 3(2), 96–103.
- Ii, B. A. B., & Kerja, A. P. (2015). *Dengan Kata Lain Huruf.*
- Karatika, Y. D., Rizani, D. A., Nofpitasari, & Sibuea, R. T. (2019). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIPERUSAHAAN UMUM BADAN URUSAN LOGISTIK (PERUM BULOG) DIVRE SUMUT Yolanda. Mutiara Manajemen*, 4(1), 345–357.
- Kristina, I., & Siregar, K. H. (2019). Pengaruh profesionalisme kerja karyawan terhadap

- kepuasan pelanggan pada pt. iss indonesia medan. *STIE IBMI MEDAN*, 10(X), 1–12.
- Lanudi, W. M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. *Economics Bosowa Journal*, 6(002), 56–66.
- Mas, P., Devi, S., Yuniarta, G. A., & Sujana, E. (2019). PENGARUH KOMPLEKSITAS TUGAS , KOMPENSASI FINANSIAL , LOCUS OF CONTROL , DAN TIME BUDGET PRESSURE TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI BALI. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 10(3), 447–458.
- Nadia, W. S. (2019). Fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara medan 2019. *Jurnal Ilmiah Universitas Sumatera Utara*, 1–66.
- Nasution, M. I., Rahayu, R., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2020). *Pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai*. 2015, 494–503.
- PRATIWI, Y. (2020). *SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Solo) SKRIPSI*.
- Rahmad Salling Hamid, S.E, M.M , Dr. Suhardi M Anwar, Drs, M. . (2016). *Struktur Equation Modeling (SEM)*.
- Risky, T. suharto, Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2020). Pengaruh Tipe Kepribadian Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe Kopi Studio24 Kota Malang. *Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 9(03), 48–63.
- Rosita, E. (2019). PENGARUH PROFESIONALISME DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRI SYARIAH , Tbk KCP SIMPANG EMPAT Elsa. *AT-TASYRI'YY*, 2(1), 88–103.
- Rosita, T. (2020). Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja pegawai di kecamatan cibeureum kota tasikmalaya. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 1(2), 1–7.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–20.
- Rumimpunu, A. K., Tewal, B., Taroreh, R. N., & Taroreh, R. N. (2021). *KERJA KARYAWAN PADA HOTEL SINTESA PENINSULA MANADO THE EFFECT OF LOCUS OF CONTROL , AND JOB SATISFACTION TOWARD EMPLOYEE JOB PERFORMANCE AT MANADO PENINSULA SINTESA HOTEL Jurnal EMBA Vol . 9 No . 1 Januari 2021 , Hal . 325-334*. 9(1), 325–334.
- Safitri, R., Syafi, A., & Rizal, S. (2020). Uji Peran Mediasi Subjective Well - Being atas Pengaruh Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja Perawat Testing The Mediating role of Subjective Well-Being toward The Effect of Locus of Control on Job Satisfaction in Nurses. *Ekonomi Bisnis*, 25(1), 53–65. <https://doi.org/10.17977/um042v25i1p53-65>
- Saputra, A. guntur. (2019). *PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASIKERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU DI SMA Se KECAMATAN MUARA TELANG KABUPATEN BANYUASIN*. October.
- Shollih, M., Ratno, A., & Jati, E. P. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal*

Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. 26(2017), 66–76.

Sugiyono. (2016). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.

Syamsir, Dr, G., & Dr, M. I. (2016). PENGARUH PROFESIONALISME, KREDIBILITAS, RESPONSIF, DAN TIM WORK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
Syamsir, Dr, G., & Dr, M. I. (2016). PENGARUH PROFESIONALISME, KREDIBILITAS, RESPONSIF, DAN TIM WORK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DA. *Mirai Management, 1*(September), 50–75.

Wati, D., Kusuma, M., & Arianto, T. (2020). *PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN. 1*(1), 32–45.

Waworuntu, V. L. & A. (2018). *Pengaruh Locus of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt Suzuki Finance Indonesia Influence of Locus of Control and Job Satisfaction on Job Performance At. 6*(3), 1468–1477.

Wijaya, U., Surabaya, P., Jurnal, M. A. P., Publik, A., & No, V. (n.d.). *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik) Vol . 1 No . 3 ISSN 2615-2142 PENGARUH KOMITMEN DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PENDAHULUAN Halaman 356-369. 1*(3).

Yunanto, Y., & Utami, S. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Dosen Universitas Kadiri. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri, 2*(1), 99–110. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.21>

Lampiran Dokumentasi Penyebaran Kuesioner

LAMPIRAN 1











LAMPIRAN 2 KUESIONER RESPONDEN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT. KENCANA SAWIT

INDONESIA)

Kepada Yth:
Bapak/ Ibu
Responden Di
Tempat

Dengan Hormat

Saya adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

Nama : MERI ANDANI

No Bp : 17101155310593

Saya Sedang melakukan penelitian tentang ”Pengaruh *Locus Of Control* dan Perilaku Kepemimpinan Situasional terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening (studi kasus pada PT. Kencana Sawit Indonesia)”.

Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga, oleh karena itu partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini sangat saya hargai. Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan akan saya jamin kerahasiaannya dan semata-mata digunakan untuk kegiatan ilmiah.

Akhir kata saya ucapkan terimakasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Padang, Juli 2021
Hormat Saya

MERI ANDANI
17101155310593

A. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah data responden berikut ini secara lengkap. Berilah tanda (☐) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan kriteria.

- 1. Jenis Kelamin : Laki-laki ☐
Perempuan ☐
- 2. Umur : 17 – 25 Tahun ☐
26 – 45 Tahun ☐
> 46 ☐
- 3. Pendidikan Terakhir : SMA ☐
D3 ☐
S1 ☐
S2 ☐
Lainnya ☐
- 4. Lama Bekerja : 0 – 5 Tahun ☐
6 – 10 Tahun ☐
>10 Tahun ☐

B. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberi tanda (√) dengan rincian sebagai berikut :

Sangat Setuju	(SS)	= 5
Setuju	(S)	= 4
Netral	(N)	= 3
Tidak Setuju	(TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	= 1

C. Daftar Kuesioner

a. Variabel Prestasi Kerja (Y)

No.	Pernyataan Variabel Prestasi Kerja (Y)	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Kualitas kerja						
1.	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan					
2.	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada					
3.	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan dengan memanfaatkan sumber daya dan potensi yang ada					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi					
5.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh perhitungan					
Pengetahuan						
6.	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar yang ditentukan					
7.	Hasil kerja saya sesuai dengan target kerja yang ditetapkan					
8.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan					
9.	Saya merasa dapat memenuhi dengan banyaknya beban pekerjaan yang ditetapkan					
10.	Saya mampu dan tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya di kantor					
Penyesuaian kerja						
11.	Saya mengerjakan tugas yang sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan ketetapan standar kantor					
12.	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh kantor					
13.	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan					
14.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan					
15.	Saya selalu hadir 10 menit sebelum jam kerja aktif dan selalu tepat waktu					
Hubungan kerja						
16.	Saya dan pegawai lainnya memanfaatkan sumber daya yang diberikan kantor					

17.	kantor saya bekerja memberikan ruang kerja yang memadai dan nyaman digunakan					
18.	Alat atau sarana dapat membantu menunjang menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai					
19.	Pegawai dituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan kantor					
20.	Saya mempunyai relasi dan kerjasama yang baik dalam melaksanakan tugas					

b. Locus Of Control (X1)

No	Pendapat Tentang Locus Of Control	Alternatif Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1. Karyawan yang merasa terkontrol dari aspek internal		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya suka bekerja keras					
2.	Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam melakukan Pekerjaan					
3.	Saya mampu mengendalikan diri saya dalam melakukan pekerjaan yang rumit					
4.	Saya mudah mencapai apa yang telah saya tetapkan untuk dicapai					
5.	Saya mampu mengatasi permasalahan pada diri saya sendiri					
2. Karyawan yang merasa terkontrol dari aspek eksternal		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
6.	Atasan saya mengawasi setiap pekerjaan yang diberikan					
7.	Saya melakukan pekerjaan dengan baik dengan arahan dan bimbingan yang diberikan					
8.	Pengawasan yang diberikan membuat hasil kerja saya lebih baik.					
9.	Karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan baik biasanya akan mendapatkan imbalan yang sesuai					

10.	Adanya aturan yang mengikat dalam bekerja					
-----	---	--	--	--	--	--

c. Variabel Kepemimpinan situasional (X2)

No.	Pernyataan Variabel kepemimpinan situasional (X2)	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Sistem nilai manajer						
1.	Target kantor dan tuntutan tugas terlalu tinggi					
2.	Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3.	Tuntutan tugas yang memberatkan sering membuat saya frustrasi					
4.	Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
5.	Pekerjaan saya jarang membahayakan fisik					
Rasa yakin terhadap bawahan						
6.	Peran yang saya terima di kantor ini sering bertentangan satu sama lain					
7.	Saya merasa memiliki beban kerja yang berlebihan					
8.	Tuntutan peran membuat berkurangnya aktivitas saya diluar kantor					
9.	Peran ganda saya membuat dilema antara pekerjaan dan keluarga					
10.	Pekerjaan saya memiliki konflik yang besar yang banyak menuntut saya					
Inklinasi kepemimpinan						
11.	Keberhasilan pegawai lain menjadi pesaing kinerja saya					
12.	Saya memiliki rekan kerja yang kurang mendukung					
13.	Saya merasa tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya					
14.	Saya merasa resah ada persaingan yang tidak sehat diantara rekan kerja					
15.	Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja saya di kantor ini					
Perasaan aman						

16.	Alur perintah struktur kantor yang tumpang tindih menjadi ketidaknyamanan kerja					
17.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian saya					
18.	Tujuan yang ditetapkan oleh kantor tidak sesuai dengan harapan saya					
19.	Di kantor ini, pekerjaan pegawai tidak dikoordinasikan dengan baik sehingga menghambat pencapaian target					
20.	Tanggung jawab yang diberikan kantor kepada saya sangat memberatkan					

d. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Pendapat Tentang Kepuasan Kerja	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1. Pekerjaan itu sendiri		5	4	3	2	1
1.	Pekerjaan saya sangat menarik dan menyenangkan.					
2.	Pekerjaan saya sesuai dengan keahlian saya.					
3.	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
4.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya					
5.	adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan ini					
2. Gaji						
6.	Gaji yang saya terima seimbang dengan pekerjaan yang saya kerjakan setiap bulan					
7.	Saya juga mendapatkan berbagai tunjangan.					
8.	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari					
9.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan pada saat saya lembur					
10.	Jumlah gaji yang saya terima setiap bulan cukup untuk menambah pemenuhan kebutuhan sehari-hari					
3. Promosi						
11.	Sistem promosi yang ada dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi.					
12.	Semua karyawan diberikan kesempatan untuk promosi.					

13.	Aturan periode waktu promosi yang jelas yang berlaku di perusahaan					
14.	Jabatan yang dijanjikan perusahaan jika dipromosikan cukup jelas					
15.	Peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan					
4. Pengawasan						
16.	Pengawasan di tempat kerja dilakukan dengan sangat baik					
17.	Saya merasa aman dan tertib dalam melakukan pekerjaan					
18.	Saya merasa nyaman ketika bekerja diawasi oleh atasan					
19.	Teguran yang saya terima dari atasan ketika saya tidak melaksanakan tugas dengan baik					
20.	Masukan yang saya terima dari atasan ketika saya bekerja					
5. Rekan kerja						
21.	Rekan kerja saya bersahabat dan saling mendukung dalam lingkungan kerja.					
22.	Rekan kerja saya memberikan bantuan langsung dalam menyelesaikan pekerjaan.					
23.	keinginan rekan rekan kerja saya untuk bergaul satu sama lain dalam mencapai target kerja					
24.	Semangat kerja dengan rekan kerja dalam bekerja kelompok guna mencapai target					
25.	Kenyaman bekerja sama dengan rekan-rekan kerja					

LAMPIRAN 3 TABULASI RESPONDEN

A. Locus Of Control (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Tota l
1	5	2	4	3	4	4	4	2	5	4	37
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
4	3	1	2	3	2	4	4	1	4	4	28
5	3	1	2	3	2	4	4	1	4	4	28

6	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	43
7	3	1	2	3	2	4	4	1	4	4	28
8	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	43
9	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
10	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
11	5	2	4	3	4	4	4	2	4	4	36
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
14	3	1	2	5	5	4	4	3	4	4	35
15	3	1	2	3	2	4	4	1	4	4	28
16	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	46
20	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	43
21	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	46
22	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
23	3	1	2	3	2	4	4	1	4	4	28
24	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	43
25	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	46
26	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
27	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	43
28	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	40
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
31	5	2	4	3	4	4	4	2	5	4	37
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
34	3	1	2	3	2	4	4	1	4	4	28
35	3	1	2	3	2	4	4	1	4	4	28
36	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	43
37	3	1	2	3	2	4	4	1	4	4	28
38	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	43
39	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
40	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
41	5	2	4	3	4	4	4	2	4	4	36
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
44	3	1	2	5	5	4	4	3	4	4	35
45	3	1	2	3	2	4	4	1	4	4	28
46	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	40
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	46

50	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	43
51	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	46
52	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
53	3	1	2	3	2	4	4	1	4	4	28
54	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	43
55	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	46
56	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
57	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	43
58	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	40
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
61	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
62	3	1	2	3	2	4	4	1	4	4	28
63	3	1	2	3	2	4	4	1	4	4	28
64	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	43
65	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	46
66	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
67	5	2	4	3	4	4	4	2	4	4	36
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
70	3	1	2	3	2	4	4	1	4	4	28

B. Perilaku Kepemimpinan Situasional (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Tota l
1	5	2	4	3	4	3	4	4	29
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	5	4	5	5	5	5	5	38
4	3	3	4	3	3	1	2	3	22
5	4	3	3	3	4	1	3	2	23
6	2	3	2	2	2	5	1	4	21
7	3	4	4	3	5	4	4	4	31
8	3	4	4	5	5	4	4	5	34
9	3	3	4	3	3	1	2	3	22
10	4	5	4	5	5	5	5	5	38
11	5	2	4	3	4	3	4	4	29
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	4	5	4	5	5	5	5	5	38
14	3	1	5	3	4	5	4	4	29
15	3	1	5	3	4	5	4	4	29
16	3	4	4	5	5	4	4	5	34
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	5	5	4	5	5	5	3	36

20	4	2	1	3	5	5	2	5	27
21	4	5	5	4	5	5	5	3	36
22	4	5	4	5	5	5	5	5	38
23	3	1	2	3	4	5	4	4	26
24	3	4	4	5	5	4	4	5	34
25	4	5	5	4	5	5	5	3	36
26	4	5	4	5	5	5	5	5	38
27	3	4	4	5	5	4	4	5	34
28	3	4	4	3	5	4	4	4	31
29	3	3	4	3	3	1	2	3	22
30	4	5	4	5	5	5	5	5	38
31	5	2	4	3	4	3	4	4	29
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	4	5	4	5	5	5	5	5	38
34	3	3	4	3	3	1	2	3	22
35	4	3	3	3	4	1	3	2	23
36	2	3	2	2	2	5	1	4	21
37	3	4	4	3	5	4	4	4	31
38	3	4	4	5	5	4	4	5	34
39	3	3	4	3	3	1	2	3	22
40	4	5	4	5	5	5	5	5	38
41	5	2	4	3	4	3	4	4	29
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	4	5	4	5	5	5	5	5	38
44	3	1	5	3	4	5	4	4	29
45	3	1	5	3	4	5	4	4	29
46	3	4	4	5	5	4	4	5	34
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	4	5	5	4	5	5	5	3	36
50	4	2	1	3	5	5	2	5	27
51	4	5	5	4	5	5	5	3	36
52	4	5	4	5	5	5	5	5	38
53	3	1	2	3	4	5	4	4	26
54	3	4	4	5	5	4	4	5	34
55	4	5	5	4	5	5	5	3	36
56	4	5	4	5	5	5	5	5	38
57	3	4	4	5	5	4	4	5	34
58	3	4	4	3	5	4	4	4	31
59	3	3	4	3	3	1	2	3	22
60	4	5	4	5	5	5	5	5	38
61	4	2	1	3	5	5	2	5	27
62	3	1	2	3	4	5	4	4	26
63	2	3	1	2	3	4	1	3	19

64	3	4	4	5	5	4	4	5	34
65	3	3	4	3	3	1	2	3	22
66	4	3	1	3	5	5	2	5	28
67	5	5	4	3	4	3	4	4	32
68	3	4	4	3	5	4	4	4	31
69	3	3	4	3	3	1	2	3	22
70	3	1	2	3	4	5	4	4	26

C. Prestasi Kerja (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Tota l
1	5	2	4	3	4	4	4	4	30
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	5	4	5	4	5	5	5	37
4	3	1	2	3	2	4	4	4	23
5	3	1	2	3	2	4	4	4	23
6	3	4	4	5	4	4	5	4	33
7	5	3	5	5	5	4	5	4	36
8	5	3	5	5	5	4	5	4	36
9	5	2	4	3	4	4	4	4	30
10	4	5	4	5	4	5	5	5	37
11	3	4	4	5	4	4	5	4	33
12	4	5	5	4	5	5	5	5	38
13	4	5	4	5	4	5	5	5	37
14	5	2	4	3	4	4	4	4	30
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	4	5	4	5	4	5	5	5	37
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	5	5	4	5	5	5	5	38
20	3	4	4	5	4	4	5	4	33
21	4	5	5	4	5	5	5	5	38
22	4	5	4	5	4	5	5	5	37
23	3	1	2	3	2	4	5	4	24
24	5	2	4	3	4	4	4	4	30
25	3	4	4	5	4	5	5	5	35
26	3	4	4	5	4	5	5	5	35
27	5	2	4	3	4	5	4	5	32
28	3	4	4	3	4	5	5	5	33
29	5	5	5	5	5	5	4	5	39
30	4	5	4	5	4	5	5	5	37
31	5	2	4	3	4	4	4	4	30
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	4	5	4	5	4	5	5	5	37

34	3	1	2	3	2	4	4	4	23
35	3	1	2	3	2	4	4	4	23
36	3	4	4	5	4	4	5	4	33
37	5	3	5	5	5	4	5	4	36
38	5	3	5	5	5	4	5	4	36
39	5	2	4	3	4	4	4	4	30
40	4	5	4	5	4	5	5	5	37
41	3	4	4	5	4	4	5	4	33
42	4	5	5	4	5	5	5	5	38
43	4	5	4	5	4	5	5	5	37
44	5	2	4	3	4	4	4	4	30
45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
46	4	5	4	5	4	5	5	5	37
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	5	5	5	5	5	5	5	5	40
49	4	5	5	4	5	5	5	5	38
50	3	4	4	5	4	4	5	4	33
51	4	5	5	4	5	5	5	5	38
52	4	5	4	5	4	5	5	5	37
53	3	1	2	3	2	4	5	4	24
54	5	2	4	3	4	4	4	4	30
55	3	4	4	5	4	5	5	5	35
56	3	4	4	5	4	5	5	5	35
57	5	2	4	3	4	5	4	5	32
58	3	4	4	3	4	5	5	5	33
59	5	5	5	5	5	5	4	5	39
60	4	5	4	5	4	5	5	5	37
61	4	5	4	5	4	5	5	5	37
62	3	1	2	3	2	5	4	5	25
63	3	1	2	3	2	5	4	5	25
64	3	4	4	5	4	5	5	5	35
65	4	5	5	4	5	5	5	5	38
66	4	5	4	5	4	5	5	5	37
67	5	2	4	3	4	4	4	4	30
68	5	5	5	5	5	5	5	5	40
69	4	5	4	5	4	5	5	5	37
70	3	1	2	3	2	4	4	4	23

D. Kepuasan Kerja (Z)

No	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Total
1	5	2	4	3	4	3	4	4	4	4	37
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48

4	3	3	4	3	3	1	2	3	2	3	27
5	4	3	3	3	4	1	3	2	3	2	28
6	2	3	2	2	2	5	1	4	1	4	26
7	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	39
8	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	43
9	3	3	4	3	3	1	2	3	2	3	27
10	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
11	5	2	4	3	4	3	4	4	4	4	37
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	5	4	5	4	5	5	4	1	3	40
14	3	1	2	5	5	4	4	3	3	2	32
15	3	1	2	3	2	4	4	3	3	2	27
16	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	41
17	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
19	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
20	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	45
21	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	45
22	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
23	3	1	2	3	2	4	4	5	5	5	34
24	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	42
25	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	46
26	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
27	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	43
28	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	40
29	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
30	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
31	5	2	3	4	3	3	3	3	3	3	32
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	5	4	5	4	5	5	3	3	2	40
34	3	1	2	3	2	4	4	1	2	3	25
35	3	1	2	3	2	4	4	1	3	2	25
36	3	4	4	5	4	5	5	5	2	5	42
37	3	1	2	3	2	4	4	1	2	3	25
38	3	4	4	5	4	5	5	5	2	5	42
39	4	5	5	4	5	5	5	1	2	3	39
40	4	5	4	5	4	5	5	2	5	5	44
41	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	38
42	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	47
43	4	5	4	5	4	5	5	1	2	3	38
44	3	1	2	5	5	4	4	4	4	4	36
45	3	1	2	3	2	4	4	5	5	5	34
46	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	40
47	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47

48	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
49	4	5	5	4	5	5	5	1	2	3	39
50	3	4	4	5	4	5	5	5	2	5	42
51	4	5	5	4	5	5	5	1	2	3	39
52	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44
53	3	1	2	3	2	4	4	1	2	3	25
54	3	4	4	5	4	5	5	1	2	3	36
55	4	5	5	4	5	5	5	5	2	5	45
56	4	5	4	5	4	5	5	5	2	5	44
57	3	4	4	5	4	5	5	1	2	3	36
58	3	4	4	3	4	5	5	5	2	5	40
59	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
60	4	5	4	5	4	5	5	1	2	3	38
61	4	5	4	5	4	5	5	5	2	5	44
62	3	1	2	3	2	4	4	1	2	3	25
63	3	1	2	3	2	4	4	5	5	5	34
64	3	4	4	5	4	5	5	1	2	3	36
65	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
66	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44
67	5	2	4	3	4	4	4	5	5	5	41
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
69	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
70	3	1	2	3	2	4	4	1	4	3	27

Klasifikasi responden

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	27	38.6	38.6	38.6
	Perempuan	43	61.4	61.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 Tahun	24	34.3	34.3	34.3
	26-45 Tahun	40	57.1	57.1	91.4
	>46 Tahun	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	8	11.4	11.4	11.4
D3	24	34.3	34.3	45.7
S1	38	54.3	54.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-5 Tahun	42	60.0	60.0	60.0
5-10 Tahun	22	31.4	31.4	91.4
>10 Tahun	6	8.6	8.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4 OLAH DATA SPSS

Uji Analisis Deskriptif

FREKUENSI

1.Locus Of Control (X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	30	42.9	42.9	42.9
S	24	34.3	34.3	77.1
SS	16	22.9	22.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	15	21.4	21.4	21.4
TS	5	7.1	7.1	28.6
S	15	21.4	21.4	50.0
SS	35	50.0	50.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	15	21.4	21.4	21.4
	S	35	50.0	50.0	71.4
	SS	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	22	31.4	31.4	31.4
	S	9	12.9	12.9	44.3
	SS	39	55.7	55.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	13	18.6	18.6	18.6
	S	35	50.0	50.0	68.6
	SS	22	31.4	31.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	28.6	28.6	28.6
	SS	50	71.4	71.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	28.6	28.6	28.6
	SS	50	71.4	71.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	13	18.6	18.6	18.6
	TS	5	7.1	7.1	25.7
	N	2	2.9	2.9	28.6
	S	15	21.4	21.4	50.0
	SS	35	50.0	50.0	100.0

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	13	18.6	18.6	18.6
	TS	5	7.1	7.1	25.7
	N	2	2.9	2.9	28.6
	S	15	21.4	21.4	50.0
	SS	35	50.0	50.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	33	47.1	47.1	47.1
	SS	37	52.9	52.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	10.0	10.0	10.0
	S	24	34.3	34.3	44.3
	SS	39	55.7	55.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

2.Perilaku Kepemimpinan Siituasional (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.3	4.3	4.3
	N	30	42.9	42.9	47.1
	S	24	34.3	34.3	81.4
	SS	13	18.6	18.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	11.4	11.4	11.4
	TS	7	10.0	10.0	21.4

	N	14	20.0	20.0	41.4
	S	14	20.0	20.0	61.4
	SS	27	38.6	38.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	7.1	7.1	7.1
	TS	6	8.6	8.6	15.7
	N	2	2.9	2.9	18.6
	S	39	55.7	55.7	74.3
	SS	18	25.7	25.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.3	4.3	4.3
	N	32	45.7	45.7	50.0
	S	6	8.6	8.6	58.6
	SS	29	41.4	41.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.9	2.9	2.9
	N	9	12.9	12.9	15.7
	S	15	21.4	21.4	37.1
	SS	44	62.9	62.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	10	14.3	14.3	14.3
	N	5	7.1	7.1	21.4
	S	15	21.4	21.4	42.9
	SS	40	57.1	57.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4.3	4.3	4.3
	TS	12	17.1	17.1	21.4
	N	2	2.9	2.9	24.3
	S	27	38.6	38.6	62.9
	SS	26	37.1	37.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.9	2.9	2.9
	N	15	21.4	21.4	24.3
	S	20	28.6	28.6	52.9
	SS	33	47.1	47.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

3. Kepuasan Kerja (Z)

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	N	29	41.4	41.4	42.9
	S	24	34.3	34.3	77.1
	SS	16	22.9	22.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	12	17.1	17.1	17.1
	TS	5	7.1	7.1	24.3
	N	4	5.7	5.7	30.0
	S	15	21.4	21.4	51.4
	SS	34	48.6	48.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	13	18.6	18.6	18.6
	N	2	2.9	2.9	21.4
	S	36	51.4	51.4	72.9
	SS	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.4	1.4	1.4
	N	22	31.4	31.4	32.9
	S	9	12.9	12.9	45.7
	SS	38	54.3	54.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	15.7	15.7	15.7
	N	3	4.3	4.3	20.0
	S	31	44.3	44.3	64.3
	SS	25	35.7	35.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Z.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	4.3	4.3	4.3
	N	3	4.3	4.3	8.6
	S	16	22.9	22.9	31.4
	SS	48	68.6	68.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Z.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.4	1.4	1.4
	TS	2	2.9	2.9	4.3
	N	2	2.9	2.9	7.1
	S	18	25.7	25.7	32.9
	SS	47	67.1	67.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Z.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	14	20.0	20.0	20.0
	TS	2	2.9	2.9	22.9
	N	6	8.6	8.6	31.4
	S	23	32.9	32.9	64.3

SS	25	35.7	35.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Z.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	2.9	2.9	2.9
TS	22	31.4	31.4	34.3
N	6	8.6	8.6	42.9
S	17	24.3	24.3	67.1
SS	23	32.9	32.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Z.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	7.1	7.1	7.1
N	18	25.7	25.7	32.9
S	22	31.4	31.4	64.3
SS	25	35.7	35.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

4. Prestasi Kerja (Y)

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	22	31.4	31.4	31.4
S	22	31.4	31.4	62.9
SS	26	37.1	37.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	9	12.9	12.9	12.9
TS	11	15.7	15.7	28.6
N	4	5.7	5.7	34.3
S	13	18.6	18.6	52.9
SS	33	47.1	47.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	TS	9	12.9	12.9	12.9
	S	39	55.7	55.7	68.6
	SS	22	31.4	31.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	22	31.4	31.4	31.4
	S	7	10.0	10.0	41.4
	SS	41	58.6	58.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	12.9	12.9	12.9
	S	39	55.7	55.7	68.6
	SS	22	31.4	31.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	37.1	37.1	37.1
	SS	44	62.9	62.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	28.6	28.6	28.6
	SS	50	71.4	71.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	26	37.1	37.1	37.1
	SS	44	62.9	62.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji validitas dan realibilitas *Locus Of Control* (X1)

Realibilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	10

Validitas

X1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	46.14	76.588	.527	.939
X1.2	46.23	58.556	.931	.928
X1.3	46.09	68.108	.867	.927
X1.4	45.70	71.691	.781	.931
X1.5	46.00	68.899	.848	.928
X1.6	45.23	77.280	.879	.934
X1.7	45.23	77.280	.879	.934
X1.8	46.17	58.927	.959	.925
X1.9	45.41	77.869	.721	.936
X1.10	45.49	79.239	.402	.942

2. Uji Realibilitas Validitas Perilaku Kepemimpinan Situasional (X2)

Realinilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	8

Validitas

Item-Total Statistics

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
36.01	56.855	.513	.900
36.04	50.273	.600	.898
35.84	55.468	.431	.906
35.81	50.675	.843	.881
35.24	53.462	.811	.886
35.61	51.110	.546	.903
35.81	47.748	.878	.876
35.49	55.181	.614	.895

3.Uji Realibilitas Dan Validitas Prestasi Kerja (Y)

Realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	8

Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	39.46	28.252	.266	.891
Y.2	39.80	17.728	.892	.852
Y.3	39.46	23.382	.800	.849
Y.4	39.24	24.331	.678	.860
Y.5	39.46	23.382	.800	.849
Y.6	38.89	27.552	.687	.866
Y.7	38.80	28.104	.619	.870

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	39.46	28.252	.266	.891
Y.2	39.80	17.728	.892	.852
Y.3	39.46	23.382	.800	.849
Y.4	39.24	24.331	.678	.860
Y.5	39.46	23.382	.800	.849
Y.6	38.89	27.552	.687	.866
Y.7	38.80	28.104	.619	.870
Y.8	38.89	27.552	.687	.866

4.Uji Realibilitas Dan Validitas Kepuasan Kerja (Z)

Realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10

Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1	36.00	49.449	.514	.858
Z.2	36.01	39.580	.729	.840
Z.3	35.91	44.688	.753	.839
Z.4	35.59	47.116	.618	.850
Z.5	35.79	44.751	.747	.840
Z.6	35.27	48.085	.547	.855
Z.7	35.24	47.868	.666	.849

Z.8	36.17	43.912	.496	.865
Z.9	36.26	47.208	.390	.871
Z.10	35.83	47.709	.559	.854

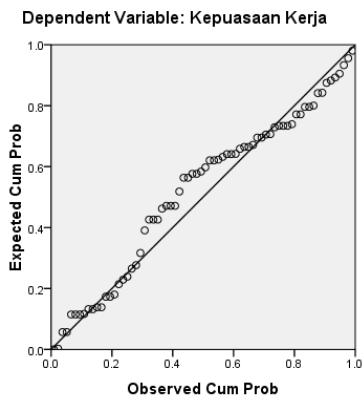
Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.24671017
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.073
	Negative	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		1.178
Asymp. Sig. (2-tailed)		.125
a. Test distribution is Normal.		

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.678	.668	4.310

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kepemimpinan Situasional, Locus Of Control

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

UJI F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2619.402	2	1309.701	70.517	.000 ^a
	Residual	1244.384	67	18.573		
	Total	3863.786	69			

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kepemimpinan Situasional, Locus Of Control

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

MULTIKOLINEARITAS

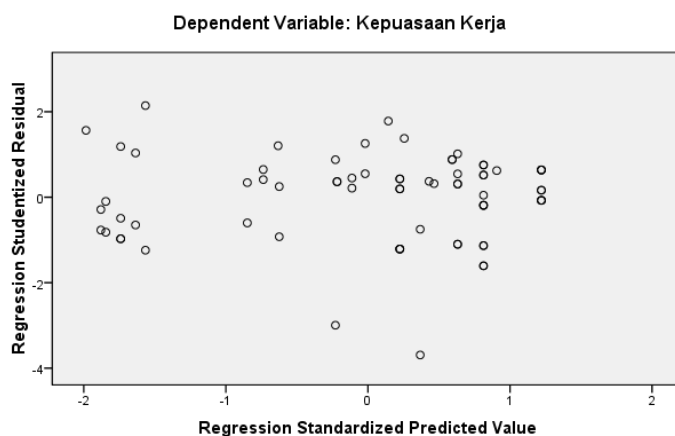
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.030	3.160		1.275	.207		
	Locus Of Control	.702	.078	.723	9.012	.000	.748	1.337
	Perilaku Kepemimpinan Situasional	.162	.075	.173	2.163	.034	.748	1.337

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

HETEROSKEDASTISITAS

Scatterplot



ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.030	3.160		1.275	.207
	Locus Of Control	.702	.078	.723	9.012	.000
	Perilaku Kepemimpinan Situasional	.162	.075	.173	2.163	.034

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

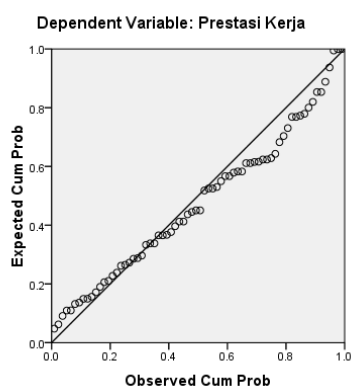
2.Uji Normalitas

NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.43697488
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.978
Asymp. Sig. (2-tailed)		.295
a. Test distribution is Normal.		

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.605	3.514

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Perilaku Kepemimpinan Situasional, Locus Of Control

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

UJI F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1344.403	3	448.134	36.287	.000 ^a
	Residual	815.083	66	12.350		
	Total	2159.486	69			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Perilaku Kepemimpinan Situasional, Locus Of Control

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

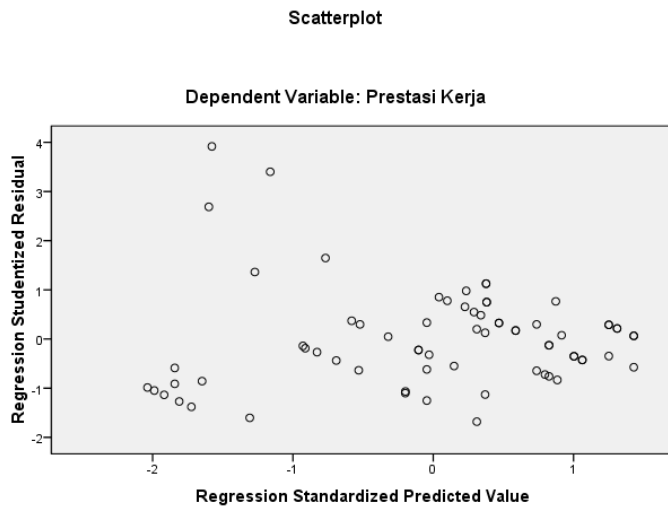
MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.909	2.608		6.484	.000		
	Locus Of Control	.218	.095	.300	2.306	.024	.338	2.958
	Perilaku Kepemimpinan Situasional	.172	.063	.246	2.717	.008	.699	1.431
	Kepuasan Kerja	.269	.100	.359	2.696	.009	.322	3.105

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

HETEROSKEDASTISITAS



ANALISIS REGRESI LINEAR BERGADA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.909	2.608		6.484	.000
	Locus Of Control	.218	.095	.300	2.306	.024
	Perilaku Kepemimpinan Situasional	.172	.063	.246	2.717	.008
	Kepuasan Kerja	.269	.100	.359	2.696	.009

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

LAMPIRAN 5 KARTU BIMBINGAN

1.pembimbing 1

KARTU BIMBINGAN 1 SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : MERI ANDANI

NO. BP : 17101155310593

PROGRAM STUDI : S1-MANAJEMEN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA PT.KENCANA SAWIT INDONESIA (PT.KSI))

DOSEN PEMBIMBING : 1. Vicky Brama Kumbara, S.E., M.M
: 2. Neni Sri Wahyu Nengsih, SE.,M.M

TANGGAL KONSULTAS I	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING
20 April 2021	Hindari teori yang terlalu banyak	
18 Mei 2021	Acc BAB I	
28 mei 2021	Revisi, Tambahkan teori maksimal 5 tahun terakhir , tambahkan juga manfaat, indikator atau dimensi, jabarkan kerangka pikir	
9 juni 2021	Revisi, Jabarkan pengembangan hipotesis, untuk penelitian terdahulu kalau sudah dijelaskan tidak perlu tabel, atau kalau sudah ada tabel tidak perlu dijelaskan.	
10 juni 2021	Acc bab II	
17 juni 2021	Revisi, Pastikan kembali teknik pengambilan sampelnya, Gunakan teknik total sampling,, tambahkan tabel definisi operasional	
28 juni 2021	Revisi, Buat tabel populasi	
30 juni 2021	Acc bab III	
5 Juli 2021	acc kuisioner	
15 Juli 2021	uji valid dan sebar kuisioner	
26 Juli 2021	tambahkan profil perusahaan dan juga struktur organisasi Acc bab IV	
27 Juli 2021	Acc bab V, Lanjut Draft	

KETENTUAN:

1. Konsultasi dengan Dosen Pembimbing minimal 8 (Delapan) kali

2. Setiap konsultasi harus membawa kartu bimbingan

3. Kartu yang hilang atau tidak dibawa saat konsultasi tidak dilayani

Jika tidak memenuhi kriteria diatas, Skripsinya DIBATALKAN

2. pembimbing 2

KARTU BIMBINGAN 2 SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : MERI ANDANI

NO. BP : 17101155310593

PROGRAM STUDI : S1-MANAJEMEN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN PERILAKU
KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN
KEPUASAAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA
PT.KENCANA SAWIT INDONESIA (PT.KSI))**

DOSEN PEMBIMBING : 1. Vicky Brama Kumbara, S.E., M.M

: 2. Neni Sri Wahyu Nengsih, SE.,M.M

TANGGAL KONSULTAS I	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING
19 mei 2021	Tambahkan pendapat para ahli Acc bab 1	
03 juni 2021	Perbaiki lagi kerangka pikir, perjelas tanda panah Acc bab II	
19 juni 2021	Acc bab III	
06 juli 2021	Acc Kuesioner	
26 juli 2021	Acc bab IV	

27 juli 2021	Acc bab V	

KETENTUAN:

1. Konsultasi dengan Dosen Pembimbing minimal 8 (Delapan) kali

2. Setiap konsultasi harus membawa kartu bimbingan

3. Kartu yang hilang atau tidak dibawa saat konsultasi tidak dilayani

Jika tidak memenuhi kriteria diatas, Skripsinya DIBATALKAN

