



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

Neni Sri Wahyuni Nengsi¹, Meri Andani², Vicky Brama Kumbara³

^{1,2,3} Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

meriandani1399@gmail.com

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*

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*

1. Pendahuluan

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.

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.[1]

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. [2]

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. [3]

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. [4]

Untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi seseorang, perlu dilakukan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja proses melalui mana 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 ketepatan, 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.

Artikel hendaknya memuat tulisan yang berisi 1. Pendahuluan, 2. Metode Penelitian (bisa meliputi analisis, arsitektur, metode yang dipakai untuk menyelesaikan masalah, implementasi), 3. Hasil dan Pembahasan, 4. Kesimpulan, 5. Ucapan terimakasih (kalau ada) dan Daftar Rujukan.

2. Metodologi 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.

2.1. 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 1. Tabel 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

Manajer keuangan	1
Manajer divisi	4
Kepala TU dan anggota	27
HRD dan Team	6
Staff Karyawan	31
Jumlah keseluruhan	70 anggota

2.2. Uji Validitas

Validitas atau kesalahan berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukuran 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 :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

2.2. 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 2. Sampel

Bidang / bagian	Jumlah anggota
Manajer tertinggi (<i>General Manager</i>)	1

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah responden

X : Skor variabel (jawaban responden)

Y : Skor total dari variabel untuk responden ke n

2.4. Uji Realibilitas

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:

$$\text{Rumus: } r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reabilitas Instrument

K = Banyak Butir Pertanyaan

S_t^2 = Deviasi Standar Total

$\sum S_b^2$ = Jumlah deviasi standar butir

2.5. Metode Analisis Data

Agar suatu yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan dari metode analisis dasar adalah untuk mengintegrasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul.

2.7. 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:

- Jika $\text{asympt sig.} > \alpha$ maka data tersebar secara normal.
- Jika $\text{asympt sig.} < \alpha$ 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 $VIF = 1/\text{Tolerance}$, jika $VIF = 10$ Maka $\text{Tolerance} = 1/10 = 0,1$ (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).

2.8. 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:

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

Keterangan :

Y = Semangat Kerja

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Kompensasi

X_4 = Penempatan Kerja

A = Konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi masing-masing variabel

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas diatas terlihat ada pernyataan yang tidak valid, maka dari itu pernyataan yang tidak valid dihilangkan.

3.2. Realibilitas

UJI RELIABILITAS

X_1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	10

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	8

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	8

Z

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10

3.3. Uji Asumsi Klasik

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

3.4 Uji Analisis Regresi Linear 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:

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

Interpretasi 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:

$$Y = a + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + e$$

4. 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.

Daftar Rujukan

- [1] Sugiyono. (2016). *Memahami Penelitian Kuantitatif*.
- [2] 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.
- [3] 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.
- [4] Rosita, T. (2020). Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja pegawai di kecamatan cibeureum kota tasikmalaya. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 1(2), 1–7.
- [5] Rumimpunu, A. K., Tawal, 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.
- [6] 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.