

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN  
SITUASIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA BADAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu  
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
pada Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**OLEH:**

**NAMA : ANISA MAHARANI  
NPM : 2105160257  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2025**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 23 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : ANISA MAHARANI  
 NPM : 2105160257  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 Judul Tugas Akhir : PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN PERILAKU  
 KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP PRESTASI  
 KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
 INTERVENING PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER  
 DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) *Dulus*. Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

EFRY KURNIA, S.E., M.Si.

**UMSU**  
Bimbingan  
Assoc. Prof. Dr. H. RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si.

Panitia Ujian

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ketua

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA  
Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama : ANISA MAHARANI  
NPM : 2105160257  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN PERILAKU  
KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP PRESTASI  
KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL *INTERVENING* PADA BADAN  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, April 2025

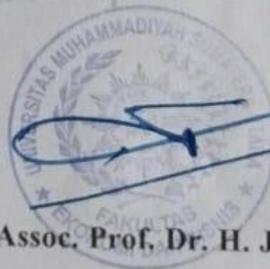
Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :  
Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA

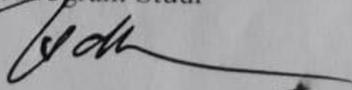
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR**

Nama Lengkap : Anisa Maharani  
Npm : 2105160257  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh *Locus Of Control* Dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Fenomena dalam LBM belum jelas	30/11-25	✓
Bab 2	Teori teori yg baik sangat penting untuk	30/12-25	✓
Bab 3	- Karakteristik Responden - Populasi dan Jabat	30/12-25	β
Bab 4	Data yg tidak perlu juga dimasukkan	12/4-25	β
Bab 5	Kesimpulan dan saran yang baik dan benar 10/ Pembahasan	12/4-25	β
Daftar Pustaka	Buat secara manual	12/4-25	β
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACE	16/4-25	β

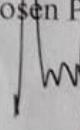
Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi



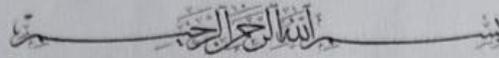
Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si

Medan, April 2025

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing



Assoc. Prof. Dr. H. Rahmad Bahagia, S.E., M.Si



## PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Anisa Maharani  
NPM : 2105160257  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul “*Pengaruh Locus Of Control Dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.*” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Anisa Maharani

## ABSTRAK

### **PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN PERILAKU KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SUMATERA UTARA**

**Anisa Maharani**

Program Studi Manajemen

E-mail: [anisamaharani536@gmail.com](mailto:anisamaharani536@gmail.com)

Tujuan penelitian bertujuan untuk menganalisis beberapa hal yaitu pengaruh *locus of control*, kepemimpinan situasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh *locus of control* dan kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja, pengaruh *locus of control* dan kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 78 responden yang merupakan pegawai tetap pada Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan *Path Analysis* serta untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *Partial Least Square (SmartPLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *locus of control*, kepemimpinan situasional dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja positif dan signifikan, pengaruh *locus of control* dan kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja positif dan signifikan, pengaruh *locus of control* dan kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja positif dan signifikan.

**Kata Kunci:** *Locus Of Control*, Kepemimpinan Situasional, Prestasi Kerja Kepuasan Kerja

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF LOCUS OF CONTROL AND SITUATIONAL LEADERSHIP BEHAVIOR ON JOB PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT THE HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AGENCY OF NORTH SUMATRA PROVINCE**

*Anisa Maharani*

*Management Study Program*

*E-mail: [anisamaharani536@gmail.com](mailto:anisamaharani536@gmail.com)*

*The purpose of this study is to analyze several aspects, including the influence of locus of control, situational leadership, and job satisfaction on employee performance; the influence of locus of control and situational leadership on job satisfaction; and the influence of locus of control and situational leadership on job performance through job satisfaction. This research employs an associative approach with a sample of 78 respondents, consisting of permanent employees at the Human Resource Development Agency of North Sumatra Province. Data collection techniques involve questionnaires, and data analysis is conducted using Path Analysis. To test the seven proposed hypotheses, the study utilizes the Partial Least Square (SmartPLS) application. The findings indicate that locus of control, situational leadership, and job satisfaction have a positive and significant effect on job performance. Additionally, locus of control and situational leadership have a positive and significant effect on job satisfaction. Moreover, locus of control and situational leadership positively and significantly influence job performance through job satisfaction.*

**Keywords:** *Locus Of Control, Situational Leadership, Job Performance, Job Satisfaction*

## KATA PENGANTAR



*Assalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillah* rabbi'l'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Locus of control Dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara”**. Selanjutnya tidak lupa penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan diakhirat kelak.

Tugas akhir ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan tugas akhir ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu Kepada yang terhormat:

1. Terima kasih untuk yang istimewa kepada Ayah Edi Supratman dan Mama tercinta Sri Widyastuti yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan

kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan Tugas akhir ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Rahmad Bahagia, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Tugas akhir.
8. Bapak Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan akademik dan arahan serta motivasi selama penulis menjalani perkuliahan hingga penyusunan Tugas akhir.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan Ilmu Pengetahuan dan Pengalaman

kepada Penulis serta seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu Penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam menyusun Tugas akhir.

10. Terima kasih buat seluruh pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan proses penelitian ini.
11. Kepada cinta kasih kedua saudara kandung saya Adikku Naswa Widiya Pratiwi dan Salfa Aprilia. Terima kasih atas segala do'a, usaha dan suport yang telah diberikan kepada saya dalam proses menyusun Tugas akhir.
12. Kepada Sahabat-sahabatku Anisa Khairani, Anisaul Fhadilla serta patrner saya semester 1/ kelulusan nanti Putri Kumala. Terima kasih yang sudah mau direpotkan dalam segala hal maupun dalam menyusun Tugas akhir.
13. Terakhir kepada seseorang yang tidak bisa penulis sebut namanya, yang memberikan semangat dan yang berkata akan menunggu hingga kelulusan penulis yaitu teman hidup saya. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, yang menjadi salah satu penyemangat karena selalu ada dalam suka maupun duka. Berkontribusi dalam penulisan Tugas akhir ini, baik tenaga, waktu, maupun moril kepada penulis. Terima kasih telah menjadi rumah, pendamping dalam segala hal menemani dan mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah, memberikan semangat untuk pantang menyerah. Semoga Allah selalu memberi keberkahan dalam segala hal yang kita lalui. Aamiin.
14. Untuk diri sendiri, Anisa Maharani. Terima kasih sudah menepikan ego dan memilih untuk bangkit dan menyelesaikan semua ini. Terima kasih telah

mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah mau memutuskan untuk menyerah, kamu hebat, Anisa Maharani.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna oleh karna itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari berbagai pihak untuk kesempurnaan tugas akhir ini di masa yang akan datang. Semoga Allah selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, dan semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pembacanya. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Medan, Maret 2025  
Penulis

**Anisa Maharani**  
**NPM: 210516025**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	11
1.3 Batasan Masalah .....	12
1.4 Rumusan Masalah .....	12
1.5 Tujuan Penelitian.....	13
1.6 Manfaat Penelitian.....	14
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>16</b>
2.1 Landasan Teori.....	16
2.1.1 Prestasi Kerja .....	16
2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja.....	16
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Prestasi Kerja.....	18
2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja .....	19
2.1.1.4 Indikator Prestasi Kerja .....	21
2.1.2 <i>Locus Of Control</i> .....	22
2.1.2.1 Pengertian <i>Locus Of Control</i> .....	22
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat <i>Locus Of Control</i> .....	25
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Locus Of Control</i> .....	26
2.1.2.4 Indikator <i>Locus Of Control</i> .....	27
2.1.3 Kepemimpinan Situasional .....	28
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan Situasional.....	28
2.1.3.2 Fungsi yang Mempengaruhi Kepemimpinan Situasional .....	30
2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Situasional .....	31
2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan Situasional .....	33
2.1.4 Kepuasan Kerja .....	34
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	34
2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja .....	37
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ..	38
2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	39
2.2 Kerangka Konseptual .....	40
2.3 Hipotesis.....	45
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	47
3.2 Definisi Operasional.....	47
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	49
3.4 Populasi dan Sampel .....	50

3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	51
3.6 Teknik Analisis Data .....	53
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>58</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	58
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	58
4.1.2 Identitas Responden.....	58
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian.....	60
4.1.3.1 Variabel Prestasi Kerja (Y).....	60
4.1.3.2 Variabel <i>Locus Of Control</i> (X1) .....	63
4.1.3.3 Variabel Kepemimpinan Situasional (X2).....	64
4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	66
4.2 Analisis Data .....	67
4.2.1 Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	67
4.2.2 Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....	71
4.3 Pembahasan.....	76
4.3.1 Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Prestasi Kerja.....	76
4.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja.....	77
4.3.3 Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	78
4.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja.....	79
4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja .....	80
4.3.6 Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja .....	81
4.3.7 Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja .....	82
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>84</b>
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran.....	85
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>87</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 Indikator Prestasi Kerja.....	48
Tabel 3.2 Indikator Kepuasan Kerja .....	48
Tabel 3.3 Indikator <i>Locus Of Control</i> .....	48
Tabel 3.4 Indikator Kepemimpinan Situasional.....	49
Tabel 3.5 Skedul Rencana Penelitian.....	49
Tabel 3.6 Jumlah Populasi .....	50
Tabel 3.7 Jumlah Sampel .....	51
Tabel 3.8 Skala Likert .....	52
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	59
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	59
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	60
Tabel 4.5 Skala Likert .....	60
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Prestasi Kerja (Y).....	61
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel <i>Locus Of Control</i> (X1).....	63
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Kepemimpinan Situasional (X2).....	64
Tabel 4.9 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	66
Tabel 4.10 <i>Outer Loading</i> .....	68
Tabel 4.11 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	69
Tabel 4.12 <i>Cronbach Alpha</i> .....	70
Tabel 4.13 <i>Composite Reliability</i> .....	70
Tabel 4.14 <i>R-Square</i> .....	71
Tabel 4.15 <i>F-Square</i> .....	72
Tabel 4.16 <i>Direct Effect</i> .....	73
Tabel 4.17 <i>Indirect Effect</i> .....	75
Tabel 4.18 <i>Total Effect</i> .....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	45
Gambar 4.1 Hasil Uji <i>Algorithm (Outer Loading)</i> .....	69
Gambar 4.2 Hasil Uji <i>Bootstraping (Direct Effect)</i> .....	74

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut Krisnawati & Bagia (2021a) pada era globalisasi saat ini persaingan pasar sangatlah ketat, dengan banyak berdirinya perusahaan-perusahaan besar yang menambah persaingan pada pasar. Secara umum dapat diketahui tujuan berdirinya suatu perusahaan adalah mendapatkan keuntungan yang semaksimal mungkin. Demi mewujudkan hal tersebut perusahaan harus memiliki sumber daya yang mendukung kegiatan perusahaan seperti bahan baku, mesin, peralatan, dan tenaga kerja atau karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) mencakup semua orang yang bekerja atau memiliki kemampuan untuk bekerja secara fisik maupun intelektual dalam berbagai sektor kehidupan. SDM juga mencakup potensi, kapasitas, dan kemampuan individu dalam organisasi atau masyarakat yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan tertentu. Secara umum, sumber daya manusia (SDM) mengacu pada kemampuan, keterampilan, bakat, kreativitas, pengalaman, dan pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi masyarakat dan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks organisasi, SDM sering dianggap sebagai aset paling penting karena mereka bertanggung jawab untuk menggerakkan semua operasi dan menentukan apakah bisnis tersebut berhasil atau tidak.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengolahan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta

menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah cara mengelola orang-orang dalam sebuah organisasi agar mereka bisa bekerja dengan baik, merasa dihargai, dan membantu organisasi mencapai tujuannya. MSDM mencakup semua hal yang berkaitan dengan pengelolaan karyawan, mulai dari mencari orang yang tepat untuk bekerja, melatih mereka agar lebih mahir, memberikan penghargaan atas hasil kerja mereka, hingga menjaga hubungan baik di tempat kerja.

Menurut G. Pratama & Elistia (2020) mengatakan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintahan maupun swasta. Karena manusia sebagai perencana, pengubah, dan pengendali sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Menurut Anjani (2019) juga mengatakan Unsur manusia merupakan faktor terpenting yang mendukung tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh organisasi secara efektif dan efisien, terutama peranannya dalam setiap usaha penyelenggaraan kerjasama dan tanggung jawab. Salah satu bagian dari sumber daya dalam perusahaan yang sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan adalah karyawan. Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang tepat sesuai dengan yang dibutuhkan. Pegawai dalam suatu perusahaan sebaiknya mereka yang diterima dan ditempatkan memiliki kompetensi sesuai dengan lowongan jabatan yang ada dalam perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar pegawai bekerja secara efektif dan efisien dan yang terpenting adalah tercapainya tujuan dari perusahaan.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu. Menurut Ilmi dan Sahetapy (2004) dalam Rumimpunu & Tewal (2021) prestasi kerja 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. Selain itu *locus of control*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja turut mempengaruhi prestasi kerja.

Menurut Narendra (2018) *Locus of control* merupakan keberhasilan seseorang dalam mengendalikan diri yang berasal dari internal ataupun eksternal. *Locus of control* merupakan kondisi psikologis yang mengacu pada keyakinan individu bahwasanya cara dia berperilaku atas kendali mereka sendiri ataupun kendali yang berasal dari luar diri mereka. Menurut Sari (2021) *Locus of control* bagaimana cara pandang seseorang bahwa perilaku pada dirinya sebagai bentuk berhubungan pada orang lain ataupun lingkungannya, dan juga sebagai keyakinan pada sumber yang menentukan perilakunya.

Menurut Indriasari & Angreany (2019) *Locus of control* adalah sebagai cerminan dari kecenderungan seseorang untuk percaya bahwasanya diri sendiri yang dapat mengendalikan peristiwa dalam hidupnya ataupun kendali dari Micomonaco & Espinoza (2022) Individu dengan *locus of control* yang tinggi atau disebut dengan individu internal lebih memiliki tingkat kepuasan yang tinggi

dibandingkan dengan individu dengan *locus of control* yang rendah atau disebut dengan individu eksternal sehingga dengan *locus of control* yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja pegawai . Menurut Rotter dalam Jumiati & Kartiko (2022) *locus of control* adalah suatu hal yang dipastikan memberikan kontribusi terhadap kualitas seseorang, yaitu respon awal sebagai dasar dari respon yang akan dilakukan selanjutnya.

Menurut Kovach (2018) kontrol diri ini merupakan suatu kecakapan individu dalam kepekaan membaca situasi diri dan lingkungannya, selain itu juga kemampuan untuk mengontrol dan mengelola faktor-faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi untuk menampilkan diri dalam melakukan sosialisasi kemampuan untuk mengendalikan perilaku, kecenderungan menarik perhatian, keinginan mengubah perilaku agar sesuai dengan orang lain, menyenangkan orang lain, dan menutupi perasaannya.

Secara harfiah, kata “Kepemimpinan” dari kata dasar bahasa Arab “pimpin” dimana juga berarti menginformasikan atau membujuk. Para pemimpin bertanggung jawab secara etis dan spiritual atas kapasitas organisasi dalam menghasilkan tenaga kerja produktif. Akibatnya, kepemimpinan itu sulit dan tidak semua orang mampu menjalankannya. Menurut Miftah (2015) kepemimpinan merupakan teknik atau praktik yang memberikan pengaruh pada perilaku baik individu ataupun sekelompok orang. Menurut Wahjosumidjo (2014) mendefinisikan kepemimpinan dari segi karakteristik, perilaku individu, pelaksanaan kekuasaan terhadap orang lain, pola, hubungan, komunikasi kooperatif antar peran, pengaruh jabatan administratif, persuasif, dan persepsi orang lain terhadap kekuasaan atau pengaruh seseorang.

Menurut A. Dale (1999) dalam Pokhrel (2024) kepemimpinan adalah mekanisme pengaruh sosial yang membantu manajer organisasi mencapai tujuan mereka dengan melibatkan kerja sama bawahan. Seorang pemimpin harus mampu mampu menggambarkan arah dan tujuan organisasi yang dipimpinnya. Hal ini menyiratkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap reputasi organisasi. Menurut ketiga pandangan yang dikemukakan di atas, pemimpin adalah seseorang yang mampu mengajak orang lain untuk dapat bekerja sama agar dapat secara mencapai tujuan bersama. Pengertian pemimpin dan pengertian kepemimpinan adalah sama; bedanya istilah yang terakhir ini lebih fokus pada kemampuan seseorang.

Setelah munculnya kepemimpinan berdasarkan sifat, muncullah kepemimpinan situasional sebagai reaksi terhadapnya. Tidak ada seorang pemimpin yang sangat konsisten menggunakan gaya kepemimpinan tertentu terlepas dari situasi, menurut perspektif situasional. Yang menghadapi masalah ini, dengan kata lain kesuksesan seseorang sangat bergantung pada kemampuan mereka untuk memahami keadaan dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan keadaan tersebut. Dengan demikian, seorang pemimpin yang efektif akan menjalankan tugas kepemimpinannya dengan baik.

Menurut Noviani & Widhiyani (2018) Gaya kepemimpinan situasional adalah keahlian yang dimiliki oleh manajer untuk menganalisis isyarat-isyarat yang ditunjukkan oleh karyawan, sehingga pemimpin dapat mendiagnosa, kemudian mengadaptasi gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi tersebut. Kematangan bawahan menjadi tolok ukur bagi pemimpin dalam menetapkan gaya kepemimpinan yang cocok diterapkan. Ketika bawahan berada pada tahap awal

memasuki lingkungan kerja dan belum mengetahui tugas maupun tanggung jawab, pemimpin akan lebih menekankan pada perilaku tugas, sedangkan ketika bawahan telah memahami tugas dan tanggung jawab nya masing-masing, maka pemimpin cenderung lebih menekankan pada perilaku hubungan.

Menurut Tinggi et al (2020) Paradigma kepemimpinan situasional menempatkan fokus yang kuat pada pengikut dan tingkat kedewasaan mereka. Agar dapat memimpin secara efektif, seseorang harus secara akurat mengukur atau secara naluriah mengenali tingkat kedewasaan para pengikutnya. Kapasitas dan kemauan individu untuk memikul tanggung jawab untuk mengendalikan perilaku mereka sendiri disebut sebagai kesiapan. situational leadership mengacu pada kemampuan seorang manajer untuk mengenali indikasi-indikasi di lingkungannya, mendiagnosisnya, dan kemudian memodifikasi gaya kepemimpinannya sebagai respons terhadap keadaan. Jumlah dukungan emosional, kedewasaan anggota, dan tingkat pengarahan kepemimpinan membentuk fondasi kepemimpinan situasional

Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan dalam mempertahankan produktivitas karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Setiawan et al (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja sangat tergantung pada kondisi individu karena setiap individu memiliki aspek dalam menilai tingkat kepuasan kerja. artinya Kepuasan kerja tergantung pada kondisi setiap karyawan itu sendiri karena setiap karyawan memiliki sudut pandang tersendiri dalam menilai tingkat kepuasan kerja. Pada kenyataannya kepuasan kerja dapat dirasakan setiap karyawan ketika mereka dapat memposisikan diri mereka sesuai dengan keadaan di lapangan. Oleh karena itu, pentingnya kepuasan kerja merupakan daya dorong

yang mengakibatkan seseorang karyawan mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan, adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Suatu perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap nyaman atau tidaknya karyawan bekerja di lingkungan perusahaan. Karyawan yang tidak merasa puas dalam melakukan pekerjaannya akan berdampak pada kinerja dari karyawan itu sendiri dan akan berdampak bagi kemajuan dari suatu perusahaan. Tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung berubah-ubah. Kecenderungan masing-masing orang akan meningkat kepuasan kerjanya apabila mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, begitu pun sebaliknya.

Sutrisno (2016:74) dalam Lumintang et al (2023) sikap terhadap suatu pekerjaan merupakan suatu cerminan dari sejumlah sikap khusus individu terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, adaptasi dari individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga melahirkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. *Locus of control* beserta kepuasan kerja merupakan kedua hal yang saling berkaitan seperti hasil penelitian menurut Mallo et al (2022) dua aspek *locus of control* mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang dilakukan di kantor Kecamatan Sario.

*Locus of control* memiliki andi bagi kepuasan kerja dengan memperhatikan bagaimana lingkungan serta emosi yang dirasakan oleh karyawan. Pada kantor Kecamatan Sario yang menjadi faktor utama dari internal *locus of*

*control* karyawannya dikarenakan kerja keras dan bukan hanya faktor keberuntungan sedangkan untuk faktor dari eksternal *locus of control* berasal dari faktor luar misalnya pendidikan, status keluarga, aktivitas profesional.

Penelitian Kecamatan Sario sedikit berbeda dengan penelitian yang menjelaskan bahwa internal *locus of control* yang mempengaruhi kepuasan kerja sedangkan eksternal *locus of control* tidak. Hal tersebut dikarenakan karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaan jika hanya berharap atau mengandalkan suatu kebetulan ataupun takdir. Karyawan cenderung meraih kepuasan kerja dengan kerja keras serta usaha yang dilakukan oleh diri sendiri.

Pemikiran tersebut akan memberikan lebih banyak kepercayaan diri terhadap karyawan jika dia dapat melakukan semua pekerjaan dengan sempurna karena kemampuan sendiri. Amalini et al (2016) Namun secara keseluruhan, penelitian berikut memberikan informasi bahwa *locus of control* berperan dalam memberikan pengaruh bagi kepuasan kerja. Menurut Nadeak (2017) penelitiannya terdapat bahwa *locus of control* berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. *Locus of control* pada dasarnya adalah suatu fase ketika seseorang dapat menerima tanggung jawab secara personal ataupun eksternal atas hal-hal yang terjadi pada diri mereka.

Setiap individu pastinya memiliki sumber kontrol yang mengatur kejadian yang ada didalam hidup berupa *locus of control*. Maka dari itu, kondisi kepercayaan akan *locus of control* erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja terpenuhi apabila respon yang diambil dari keyakinan kontrol yang dimiliki juga bernilai positif. Sama halnya dengan penelitian nadeak, pada penelitian juga mendukung pernyataan tersebut. Menurut Hamzah et al (2021)

kontrol diri memiliki point penting berinteraksi, maka dari itu ketika individu memiliki kontrol diri yang sesuai dan tepat maka kepuasan kerja akan terpenuhi. Akan tetapi *locus of control* bisa saja tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal itu dikarenakan *locus of control* dinilai dapat berubah-ubah karena bukanlah hal yang stastis. Menurut Candra (2019) dengan begitu, tidak dapat dipastikan apabila *locus of control* dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Jika tidak terdapat pengaruh dari *locus of control*, maka dapat dimoderasikan dengan budaya organisasi.

Objek penelitian penulis adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara yang terletak di Jl Ngalengko, Perintis, Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara. BPSDM Provinsi Sumatera Utara adalah sebuah lembaga yang bertugas membantu Gubernur dalam penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan untuk mendukung Pembangunan daerah. Dalam melaksanakan fungsi dan perannya BPSDM Provinsi Sumatera Utara memiliki tanggung jawab meningkatkan profesionalisme sumber daya aparatur dengan menyelenggarakan berbagai program dan kegiatan kediklatan melalui e-diklat teknis, fungsional.

Melalui prasurvei yang penulis lakukan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara maka penulis masih melihat adanya prestasi pegawai yang turun terus menurun. Hal ini diketahui berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan kepada 30 pegawai, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1 Prasurvei Mengenai Prestasi Kerja Pegawai**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak setuju
	<b>Hasil Kerja</b>		
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan dan sesuai standar yang ditetapkan	18 (60%)	12 (40%)
	<b>Pengetahuan Pekerjaan</b>		
2	Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dengan baik sehingga dapat bekerja secara efektif	22 (73,3%)	8 (36,7%)
	<b>Inisiatif</b>		
3	Saya selalu mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan saya	16 (53,3%)	14 (46,7%)
	<b>Kecakapan Mental</b>		
4	Saya tetap tenang dan fokus dalam menghadapi tekanan atau tantangan pekerjaan	12 (46,7%)	18 (53,3%)
	<b>Sikap</b>		
5	Saya selalu bersikap positif dan profesional dalam bekerja dengan rekan kerja maupun atasan	20 (66,7%)	10 (33,3%)
	<b>Disiplin Waktu dan Absensi</b>		
6	Saya selalu hadir tepat waktu dan jarang absen dari pekerjaan tanpa alasan yang jelas	17 (56,7%)	13 (43,3%)

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan terhadap 30 orang pegawai, ditemukan bahwa aspek “kecakapan mental” menjadi permasalahan yang paling mencolok di lingkungan kerja. Hal ini terlihat dari persentase hasil prasurvei pada pernyataan “Saya tetap tenang dan fokus dalam menghadapi tekanan atau tantangan pekerjaan”, di mana sebesar 53.3% responden menyatakan tidak setuju. Angka ini menjadi indikasi bahwa lebih dari separuh pegawai mengalami kesulitan dalam mengelola stres kerja serta mempertahankan fokus saat menghadapi tekanan pekerjaan.

Kondisi ini dikhawatirkan dapat memengaruhi performa kerja secara keseluruhan, karena pegawai yang tidak mampu mengatasi tekanan kerja dengan baik berpotensi mengalami penurunan produktivitas, kualitas hasil kerja yang tidak optimal, hingga peningkatan angka kehadiran tidak tepat waktu atau ketidakhadiran tanpa alasan jelas. Selain itu, kondisi mental yang kurang stabil saat bekerja juga dapat berdampak negatif terhadap interaksi antarpegawai dan

hubungan kerja dengan atasan. Masalah-masalah tersebut diduga terjadi akibat berbagai faktor antara lain masalah kepuasan, *locus of control* dan kepemimpinan situasional.

Adapun masalah yang menyangkut kepuasan kerja pegawai yaitu masih ada pegawai yang merasa tidak puas dengan jenjang karir di perusahaan. Hal ini diketahui berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan kepada 30 pegawai, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.2 Prasurvei Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
	<b>Pekerjaan</b>		
1	Saya merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang saya jalankan di tempat kerja	16 (53,3%)	14 (46,7%)
	<b>Upah</b>		
2	Saya merasa bahwa upah yang saya terima sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab pekerjaan saya	18 (60%)	12 (40%)
	<b>Promosi</b>		
3	Saya melihat adanya kesempatan yang adil untuk mendapatkan promosi sesuai dengan kinerja dan pengalaman saya	12 (40%)	18 (60%)
	<b>Pengawas</b>		
4	Saya merasa pimpinan memberikan bimbingan dan arahan yang baik dalam menjalankan tugas saya	17 (56,7%)	13 (43,3%)
	<b>Rekan Kerja</b>		
5	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan saya di lingkungan kerja	19 (63,3%)	11 (36,7%)

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Berdasarkan hasil prasurvei terhadap 30 orang pegawai, ditemukan bahwa aspek kesempatan promosi menjadi permasalahan yang paling menonjol dalam lingkungan kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil prasurvei pada pernyataan “Saya melihat adanya kesempatan yang adil untuk mendapatkan promosi sesuai dengan kinerja dan pengalaman saya”, di mana 60% responden menyatakan tidak setuju. Persentase ini menandakan bahwa sebagian besar pegawai merasa belum mendapatkan kesempatan yang seimbang dalam hal pengembangan karier dan promosi jabatan. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja pegawai,

karena peluang untuk berkembang dan memperoleh penghargaan atas kinerja yang baik dianggap masih terbatas dan kurang transparan.

Adanya fenomena yang terjadi mengenai *locus of control* adalah keyakinan dalam pengambilan keputusan masih lambat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Hal ini diketahui berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan kepada 30 pegawai, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.3 Prasurvei Mengenai *Locus Of Control***

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
	<b>Suka bekerja keras</b>		
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan maksimal tanpa menunda-nunda pekerjaan	10 (33,3%)	20 (66,7%)
	<b>Berusaha untuk menemukan pemecahan masalah</b>		
2	Saya selalu mencari solusi terbaik saat menghadapi tantangan dalam pekerjaan	14 (46,7%)	16 (53,3%)
	<b>Memiliki inisiatif yang tinggi</b>		
3	Saya tidak menunggu perintah untuk bertindak jika melihat ada pekerjaan yang perlu diselesaikan	14 (46,7%)	16 (53,3%)
	<b>Bergantung pada petunjuk orang lain</b>		
4	Saya lebih nyaman bekerja jika ada arahan yang jelas dari atasan atau rekan kerja	12 (40%)	18 (60%)

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Berdasarkan hasil prasurvei mengenai locus of control terhadap 30 orang pegawai, ditemukan bahwa aspek usaha untuk bekerja maksimal tanpa menunda-nunda pekerjaan menjadi permasalahan yang paling menonjol. Hal ini tercermin dari pernyataan “Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan maksimal tanpa menunda-nunda pekerjaan” yang hanya disetujui oleh 33.3% pegawai, sedangkan 66.7% pegawai tidak setuju. Tingginya persentase ketidaksetujuan ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai cenderung memiliki kebiasaan menunda pekerjaan atau kurang optimal dalam memanfaatkan waktu kerja secara maksimal. Situasi ini dapat berdampak langsung terhadap produktivitas perusahaan,

efektivitas pelaksanaan tugas, serta bisa memperlambat pencapaian target kerja tim maupun organisasi secara keseluruhan.

Permasalahan ini juga menjadi indikasi adanya *locus of control* eksternal, di mana pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor luar, seperti menunggu instruksi atau arahan, daripada berinisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika tidak segera ditangani, kondisi ini berpotensi menurunkan etos kerja, kualitas pelayanan, dan kinerja perusahaan secara umum.

Kemudian masalah yang terjadi mengenai kepemimpinan situasional adalah bahwa para pegawai, terutama mereka yang berada di posisi pengelolaan atau kepemimpinan, belum cukup mampu atau berhasil menggunakan gaya kepemimpinan yang fleksibel dan adaptif untuk menyesuaikan diri dengan situasi dan kebutuhan individu yang mereka pimpin. Akibatnya, prestasi tim dapat menurun. Hal ini diketahui berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan kepada 30 pegawai, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.4 Prasurvei Mengenai Kepemimpinan Situasional**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
	<i>Telling</i>		
1	Pimpinan selalu memberikan arahan yang jelas dan rinci dalam setiap tugas yang diberikan	12 (40%)	18 (60%)
	<i>Selling</i>		
2	Pimpinan selalu menjelaskan alasan di balik setiap keputusan untuk meningkatkan pemahaman kami	19 (63,3%)	11 (36,7%)
	<i>Participating</i>		
3	Pimpinan selalu terbuka terhadap masukan dan pendapat dari setiap pegawai dalam pengambilan keputusan	20 (66,7%)	10 (33,3%)
	<i>Delegation</i>		
4	Pemimpin percaya pada kemampuan pegawai dengan memberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai	14 (46,7%)	16 (53,3%)

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Berdasarkan hasil prasurvei mengenai kepemimpinan situasional terhadap 30 pegawai, permasalahan paling menonjol terdapat pada aspek pemberian arahan yang jelas dan rinci dari pimpinan kepada pegawai dalam setiap tugas yang

diberikan. Dari data yang diperoleh, hanya 40% pegawai yang menyatakan setuju, sedangkan 60% pegawai menyatakan tidak setuju. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa pimpinan kurang memberikan petunjuk kerja yang jelas, detail, dan rinci saat memberikan tugas. Minimnya kejelasan arahan ini berpotensi menimbulkan kebingungan di kalangan pegawai, meningkatkan risiko kesalahan kerja, serta menghambat efektivitas pelaksanaan tugas di lapangan.

Jika situasi ini terus berlanjut, dikhawatirkan akan menurunkan kinerja individu maupun tim, memicu ketidakpuasan kerja, hingga berdampak negatif pada pencapaian target operasional perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan diharapkan dapat lebih menerapkan gaya *Telling* dalam kepemimpinan situasional, yakni dengan memberikan instruksi yang tegas, rinci, dan mudah dipahami dalam setiap tugas, sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih terarah dan optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Locus of control* Dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan adalah sebagai berikut:

1. Lebih dari separuh pegawai mengalami kesulitan dalam mengelola stres kerja serta mempertahankan fokus saat menghadapi tekanan pekerjaan yang menghambat prestasi kerja mereka.

2. Adanya ketidakpuasan karena sebagian besar pegawai merasa belum mendapatkan kesempatan yang seimbang dalam hal pengembangan karier dan promosi jabatan.
3. Adanya *locus of control* eksternal, di mana pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor luar, seperti menunggu instruksi atau arahan, daripada berinisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya
4. Mayoritas pegawai merasa pimpinan kurang memberikan petunjuk kerja yang jelas, detail, dan rinci saat memberikan tugas.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada prestasi kerja, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada *locus of control*, perilaku kepemimpinan situasional, dan kepuasan kerja.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah perilaku kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?

4. Apakah perilaku kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?
6. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh prestasi kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?
7. Apakah perilaku kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh prestasi kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja dimediasi oleh kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja dimediasi oleh kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait terumata bagi:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Dapat manambah teori atau wawasan mengenai Pengaruh *Locus Of Control* Dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
  - b. Sebagai Pijakan Dan Referensi Pada Penelitian-Penelitian Selanjutnya Yang Berhubungan Dengan Pengaruh *Locus of control* Dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.

### b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh *locus of control* dan perilaku kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Prestasi Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2017) prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Menurut Mangkunegara (2016) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Hasibuan (2015) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain. Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang dikemukakan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Handoko (2015) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah 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.

Menurut Rivaldo et al (2021) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya seseorang). Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu.

Menurut Hasibuan (2016) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan ketepatan waktu. Menurut (Hakim, n.d.) dalam prestasi kerja merupakan fungsi gabungan dari kemampuan, perangai, dan minat seseorang pekerja. M. R. P. Pratama (2020) prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pekerja dalam periode waktu sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut Rivaldo et al (2021) setiap perusahaan untuk melihat prestasi kerja seluruh karyawannya dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia, selalu melakukan penilaian terhadap prestasi kerjanya. Penilaian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana karyawannya dapat melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan ekpetasi perusahaan. Menurut Negara (2019) penilaian ini juga berguna untuk mengevaluasi dan menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawan dan tentunya dapat memperbaiki keputusan yang diambil oleh perusahaan serta dapat memberikan umpan balik kepada para karyawan dari prestasi kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa prestasi kerja merupakan gabungan dari kemampuan, minat, perangai, serta kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang bertujuan untuk mencapai hasil kerja optimal sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Biasanya 1 tahun. Kemudian penilaian terhadap prestasi kerja juga berfungsi untuk meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dan mendukung strategi perusahaan.

#### **2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Prestasi Kerja**

Menurut Simanjuntak et al (2017) prestasi kerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan. Selain itu juga berhubungan erat dengan masalah latihan dan pengembangan, perencanaan karier atau kenaikan pangkat maupun masalah pengupahan. Penilaian terhadap hasil pekerjaan karyawan digunakan untuk tujuan pendidikan, prestasi kerja, gaji dan pemberhentian. Penilaian ini memungkinkan setiap karyawan mengetahui pendapat atasan tentang dirinya dan cara meningkatkan prestasi kerja di masa mendatang. Oleh karena itu, penilaian prestasi kerja merupakan informasi secara rutin yang penting dalam mengambil kebijaksanaan di bidang personalia.

Menurut Hasibuan dalam Simanjuntak et al (2017) penilaian prestasi kerja dilaksanakan untuk beberapa tujuan yaitu menilai tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan sebagai dasar peningkatan dan pengembangan para karyawan secara pribadi, sebagai dasar untuk pembayaran upah, gaji, bonus, alat dalam pemberian pelatihan dan juga sebagai dasar dalam pemberian nasihat pada karyawan dan alat pemberian motivasi”.

Sedangkan Notoatmodjo dalam Simanjuntak et al (2017) mengatakan penilaian prestasi kerja (performance appraisal) dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Edy Sutrisno; Rofi (2012) dalam Pimpinan et al (2023) mengemukakan umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan Penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
- 3) Tingkat Motivasi kerja.

Kemudian dilanjutkan, adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

- 1) Usaha (Effort), yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) Role /Tak Persepsion, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

- 1) Kondisi fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan
- 6) Suprvisi
- 7) Desain organisasi
- 8) Pelatihan
- 9) Keberuntungan

Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi memengaruhi faktor-faktor individu.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) Faktor faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

- 1) Faktor kemampuan Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kempuan potensi (IQ) dan kemampuan Prestasi Kerja reality (knowledge + skill). Artinya, Karyawan yang memiliki IQ diatas rata rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai Prestasi Kerja yang diharapkan.Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

#### **2.1.1.4 Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2009 : 67) dalam Rulianti (2020) unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan bermacam-macam tergantung penetapan perusahaan itu sendiri, tetapi pada umumnya indikator penilaian prestasi kerja menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari definisi diatas, indikator prestasi kerja yaitu:

##### **1) Kualitas**

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja.

##### **2) Kuantitas**

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan yang diselesaikan.

##### **3) Pelaksanaan Tugas**

Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

##### **4) Tanggung jawab**

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Sutrisno (2011: 152) dalam Stres et al (2023) terdapat indikator-indikator yang dapat dijadikan gambaran prestasi kerja karyawan (unsur-unsur yang dinilai) pada enam aspek yaitu:

- 1) Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada
- 5) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan .
- 6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

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

#### **2.1.2.1 *Pengertian Locus of control***

Menurut Tubagus et al (2023) *Locus of control (LOC)* adalah pemahaman seseorang tentang asal muasal pencapaian hidupnya, baik secara umum maupun dalam kaitannya dengan situasi tertentu seperti pekerjaan, dan baik dari pengendalian internal maupun faktor eksternal. Konsep *locus of control*, atau LoC, mengacu pada keyakinan seseorang bahwa kekuatan eksternal atau internal di luar diri sendiri dapat menjelaskan pencapaian dalam hidup, terutama dalam konteks yang lebih luas seperti tempat kerja.

Preferensi orang untuk percaya bahwa kekuasaan ada di dalam diri mereka sendiri, dengan orang lain, atau di luar dari diri mereka dibahas oleh Rotter pada tahun 1966. Kekuasaan dapat berasal dari dalam diri sendiri, orang lain, atau

keadaan diluar diri. Orang-orang yang memberikan pengaruh di dalam mengandalkan gagasan bahwa inisiatif dan keterampilan mereka adalah hasil dari keputusan mereka.

Menurut Ardyani et al (2022) *LoC* atau *Locus of control* adalah sejauh mana orang merasa bahwa mereka memiliki kendali atas masa depan mereka sendiri. Demikian pula, diyakini bahwa *Locus of control* peserta pelatihan memengaruhi seberapa baik mereka dapat menggunakan kemampuan yang baru mereka peroleh. Menurut gagasan ini, orang membuat keputusan berbagai macam perilaku prospektif yang tersedia bagi mereka atau mungkin bagi mereka untuk terlibat.

Kecenderungan pusat kendali, kadang-kadang disebut sebagai kecenderungan arah atribusi, adalah *loc*. Gagasan yang telah di revisi tentang *locus of control* menggabungkan manajer dan pekerja. Lestari et al (2022) sejauh mana individu percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi jalannya peristiwa dalam hidup mereka dibandingkan dengan penyebab lain dikenal sebagai (*loc*) *locus of control*. Sejahter mana seseorang mengambil kepemilikan atas keadaan mereka disebut sebagai *loc*. *Locus of control* dibedakan menjadi internal *locus of control* dan eksternal *locus of control*.

Menurut Rahman (2022) *locus of control* adalah istilah dalam psikologi yang mengacu pada sejauh mana seseorang meyakini bahwa mereka memiliki kendali atas situasi dan pengalaman yang mempengaruhi kehidupan mereka dalam konteks organisasi. Menurut Robert & Kinicki (2005) dalam Herlambang et al (2024) *locus of control* merupakan konsep psikologis yang menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mengendalikan atau

mempengaruhi peristiwa-peristiwa yang memengaruhi kehidupan mereka dalam organisasi. Individu dengan *locus of control* yang tinggi cenderung percaya bahwa peristiwa-peristiwa tersebut berada dalam kendali pribadi mereka.

Menurut Robbins (2016:138) *locus of control* internal adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa pun yang terjadi pada diri mereka. Individu dengan *locus of control* internal mempunyai persepsi bahwa lingkungan dapat dikontrol oleh dirinya sehingga mampu melakukan perubahan-perubahan sesuai dengan keinginannya. Menurut Hanurawan (2011: 113) dalam Mallo et al (2022) orang dengan *locus of control* internal sangat sesuai untuk menduduki jabatan yang membutuhkan inisiatif, inovasi, dan perilaku yang dimulai oleh diri sendiri seperti peneliti, manajer atau perencana.

Menurut Simamora (2016:55) *external locus of control* mengacu pada keyakinan bahwa kesempatan, nasib, manajer, supervisor, organisasi dan hal-hal yang lainnya dapat lebih kuat untuk membuat keputusan tentang kehidupan dan hasil dari seorang individu. Menurut Handoko (2011:113) dalam Mallo et al (2022) orang dengan *locus of control* eksternal sangat sesuai dengan jabatan-jabatan yang membutuhkan pengarahan dari orang lain, seperti karyawan dan mekanik kelas bawah.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan, bahwa *locus of control* adalah *Locus of control (LoC)* adalah konsep psikologis yang menggambarkan sejauh mana seseorang merasa memiliki kendali atas situasi dan peristiwa yang memengaruhi kehidupannya, baik dalam konteks umum maupun organisasi.

### 2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat *Locus of control*

Menurut Hamedoğlu et al (2012) *Locus of control* dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu:

#### 1) Internal *Locus of control*

Seseorang dengan *Locus of control* internal adalah individu yang percaya bahwa mereka memiliki *control* pada kejadian yang terjadi pada mereka. Seseorang dengan kecenderungan internal akan memiliki kecenderungan untuk berjuang keras atau memberikan *effort* terbaik yang dapat mereka berikan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka sebab mereka percaya bahwa keberhasilan mereka berada sepenuhnya dalam *control* mereka. Seseorang dengan kecenderungan internal sangat cocok pada pekerjaan tantangan, seperti tuntutan dalam berinovasi dalam pelaksanaan pekerjaannya. Seseorang dengan kecenderungan internal akan memotivasi diri mereka sendiri agar berusaha sebaik mungkin untuk meningkatkan kesempatan mereka untuk sukses dalam menyelesaikan tugas mereka. Hal ini tentu saja akan berbuah positif bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Perusahaan akan mendapat keuntungan dari kinerja karyawan yang baik dan karyawan akan mendapatkan upah dari kinerja mereka yang baik, seperti kenaikan pangkat (promosi) dan kenaikan gaji.

#### 2) Eksternal *Locus of control*

Seseorang dengan kecenderungan *Locus of control* eksternal adalah individu yang memiliki kecenderungan untuk percaya bahwa hal-hal yang terjadi pada mereka disebabkan oleh factor-faktor dari luar., seperti kesempatan dan keberuntungan. Seseorang dengan kecenderungan eksternal akan memiliki

kecenderungan memberikan *effort* sekedarnya dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

### **2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi *Locus of control***

Menurut Hamedoğlu et al (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi *Locus of control* seorang individu antara lain yaitu:

#### 1) Faktor Lingkungan

Lingkungan keluarga tempat seorang individu tumbuh dan dapat memberikan pengaruh. Orangtua yang mendidik anak, pada kenyataannya mewakili nilai-nilai dan sikap atas kelas sosial mereka. Kelas sosial yang disebut di sini tidak hanya mengenai status ekonomi, tetapi juga memiliki arti yang luas, termasuk tingkat Pendidikan, kebiasaan, pendapatan dan gaya hidup.

#### 2) Faktor Motivasi

Kepuasan kerja, harga diri, peningkatan kualitas hidup (motivasi internal) dan pekerjaan yang lebih baik, promosi jabatan, gaji yang lebih tinggi (motivasi eksternal) dapat mempengaruhi *locus of control* seseorang. Reward dan punishment (motivasi eksternal) juga berpengaruh terhadap *locus of control*.

#### 3) Faktor Pelatihan

Program pelatihan telah terbukti efektif mempengaruhi *locus of control* individu sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam mengatasi hal-hal yang memberikan efek buruk. Pelatihan adalah sebuah pendekatan terapi untuk mengembalikan kendali atas hasil yang ingin diperoleh. Pelatihan diketahui dapat mendorong *locus of control* internal yang lebih tinggi, meningkatkan prestasi dan meningkatkan keputusan karir.

Menurut Anggriana (2016) Faktor Yang Mempengaruhi *locus of control* yaitu: Faktor keluarga dan faktor sosial merupakan usaha untuk mengontrol lingkungan eksternal individu dimulai dari kanak – kanak sampai dewasa.

- 1) Faktor keluarga merupakan Interaksi antara orang tua dan anak yang hangat, membesarkan hati, fleksibel, menerima dan memberikan kesempatan untuk berdiri sendiri sewaktu masih kecil akan menghasilkan anak yang orientasinya internal, bila dibandingkan dengan orang tua yang menolak, memusuhi dan mendominasi dalam segala sesuatu.
- 2) Faktor social merupakan Adanya hubungan antara kelas social dan *locus of control*, semakin rendah tingkat sosial individu maka semakin eksternal *locus of control* seseorang.

#### **2.1.2.4 Indikator *Locus of control***

Menurut Crider dalam Amalini et al (2016) *locus of control* dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu:

- 1) suka bekerja keras.
- 2) selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.
- 3) memiliki inisiatif yang tinggi dan.
- 4) lebih mudah dipengaruhi serta tergantung pada petunjuk orang lain.

Menurut Schultz (2022) dalam Herlambang et al (2024) indikator dari *locus of control* yaitu:

- 1) Prestasi individu adalah hasil dari usaha pribadi.
- 2) Keberhasilan pribadi merupakan hasil dari kerja keras.
- 3) Tidak semua hal yang diperoleh oleh seseorang hanya berdasarkan keberuntungan.

4) Kegagalan yang dialami oleh individu adalah akibat dari tindakannya sendiri.

### **2.1.3 Perilaku Kepemimpinan Situasional**

#### **2.1.3.1 Pengertian Perilaku Kepemimpinan Situasional**

Menurut Chichi Rahmayanti (2018) gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam perusahaan ini untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Aisyafarda & Sarino (2019) gaya kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada kesesuaian tingkat kematangan atau perkembangan yang relevan dari para pengikut.

Menurut Robbins & Judge (2011) dalam Sofyan & B (2024) kepemimpinan situasional adalah teori yang memfokuskan pada pengikut. Pendekatan ini memfokuskan banyak perhatian pada karakteristik pegawai, maksudnya para pegawai memiliki tingkat kesiapan yang berbeda-beda. Orang yang memiliki tingkat kesiapan rendah karena sedikitnya kemampuan atau pelatihan, membutuhkan gaya kepemimpinan yang berbeda dengan orang-orang yang memiliki tingkat kesiapan yang tinggi.

Menurut Wirda (2012) dalam Ritonga et al (2023) kepemimpinan situasional adalah yang dikemukakan oleh Hersey and Blanchard's yang dikenal dengan Hersey and Blanchard's Situational Leadership Model. Teori ini pada awalnya disebut the life cycle theory of leadership. Didasarkan atas anggapan bahwa pemimpin perlu merubah perilaku mereka sesuai dengan tingkat kesiapan atas kematangan bawahan/pengikut. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Hidayat et al (2019) dikatakan bahwa kepemimpinan situasional dapat dikatakan sebagai suatu cara seorang pemimpin dalam membimbing, melaksanakan, dan

mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan dan mendayagunakan segala kemampuan secara optimal.

Menurut Wendy Sepmady (2021:37) Menurut teori kepemimpinan situasional, para pemimpin menyadari perilaku mereka sendiri, karakteristik bawahan mereka, dan keadaan tertentu. Selain itu, pemimpin harus terampil dalam mendiagnosis perilaku manusia. Menurut Sondang Siagian (2016:31) para pemimpin yang menggunakan kepemimpinan situasional seperti ini sering kali menyesuaikan filosofi kepemimpinan mereka saat ini dengan tahap perkembangan anggota, atau lebih khusus lagi, sejauh mana setiap anggota siap untuk melakukan setiap tugas. Tujuan dari kepemimpinan situasional adalah untuk mengintegrasikan proses kepemimpinan dengan situasi dan kondisi yang sudah ada.

Menurut Noviani & Widhiyani (2018) gaya kepemimpinan situasional adalah keahlian yang dimiliki oleh manajer untuk menganalisis isyarat-isyarat yang ditunjukkan oleh karyawan, sehingga pemimpin dapat mendiagnosa, kemudian mengadaptasi gaya kepemimpinan sesuai dengan kondisi tersebut. Artikel (2020) kematangan bawahan menjadi tolak ukur bagi pemimpin dalam menetapkan gaya kepemimpinan yang cocok diterapkan. Ketika bawahan pada tahap awal memasuki lingkungan kerja dan belum mengetahui tugas maupun tanggung jawab, pemimpin akan lebih menekankan pada perilaku tugas, sedangkan ketika bawahan telah memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing, maka pemimpin lebih cenderung lebih menekankan pada perilaku hubungan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan, bahwa kepemimpinan situasional adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan pentingnya penyesuaian gaya kepemimpinan berdasarkan tingkat kesiapan atau kematangan bawahan dalam menjalankan tugas.

### **2.1.3.2 Fungsi Yang Mempengaruhi Perilaku Kepemimpinan Situasional**

Menurut Demina (2020) agar menjadi pemimpin yang sukses dalam mengemban peran, tugas, dan fungsi dan tanggung jawab maka seseorang haruslah memiliki kompetensi kepemimpinan. Pada dasarnya fungsi kepemimpinan memiliki 2 aspek yaitu:

- 1) Fungsi Administrasi, yakni mengadakan formulasi kebijaksanaan administrasi dan menyediakan fasilitasnya.
- 2) Fungsi sebagai Top Manajemen, yakni mengadakan planning, organizing, staffing, directing, commanding, dan controlling.

Menurut Abnisa (2016) untuk mencapai tujuan, tentu adanya fungsi pemimpin dalam menjalankan tugasnya didalam sebuah kepemimpinan. Adapun fungsi kepemimpinan dapat terdiri dari sebagai berikut:

- 1) Fungsi perencanaan, seorang pemimpin harusnya membuat perencanaan baik itu untuk diri sendiri maupun untuk anggotanya.
- 2) Fungsi memandang kedepan, seorang pemimpin yang selalu memandang kedepan mampu melewati dan mewaspadai apapun yang akan terjadi, dalam hal ini selalu optimis dalam menjalankan tugasnya.
- 3) Fungsi pengembangan loyalitas, seorang pemimpin harus memiliki loyalitas yang baik terhadap bawahannya agar citra sebagai pemimpin dapat dinilai dengan baik.

- 4) Fungsi pengawasan, pemimpin akan senantiasa terus mengawasi kinerja yang dilakukan oleh anggotanya agar tujuan yang sudah dibentuk tercapai sesuai dengan yang diinginkan.
- 5) Fungsi mengambil keputusan, seorang pemimpin harus mempunyai sifat tegas dalam mengambil keputusan. Tidak semua mampu dalam tindakan pengambilan keputusan. Perlu adanya kajian-kajian dalam pengambilan keputusan, baik secara individu maupun bersama anggota.
- 6) Fungsi memberi motivasi, seorang pemimpin harus mempunyai sikap yang peduli dengan anggotanya. Pemimpin dapat memberi semangat kepada anggotanya agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik di dalam organisasi yang dipimpin.

### **2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kepemimpinan Situasional**

Menurut Sondang Siagian (2016:40) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan situasional dimana seorang pemimpin yang harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya:

#### **1) Budaya Organisasi**

Peran penting yang dimainkan oleh budaya organisasi adalah membantu pemahaman terhadap lingkungan dan respon yang tepat terhadapnya. Akibatnya, budaya memiliki dampak besar pada gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin untuk menilai kesehatan perusahaan secara umum dan memutuskan langkah apa yang harus diambil untuk menjadi pemimpin yang efektif.

## 2) Faktor Gaya Kepengikutan

Perilaku positif atau negatif dapat dihasilkan dari pertukaran antara manajer dan bawahan, menurut gagasan *LMX (Leader Member Exchange)*. Hal ini menunjukkan bahwa setiap bawahan memiliki kepribadian yang berbeda, oleh karena itu pemimpin harus memodifikasi gaya kepemimpinannya. Relevansi tugas sangat penting untuk kepemimpinan yang efektif, dan hampir semua pemimpin hebat selalu memodifikasi pendekatan mereka.

## 3) Keterampilan Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah faktor utama dalam kepemimpinan yang efektif, dan gaya seorang pemimpin adalah fungsi dari keahlian mereka.

Pendekatan kepemimpinan yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard di dalam Wahjono et al (2020, p. 242) dalam Arfianty et al (2021) menguraikan bahwa gaya kepemimpinan yang paling efektif tergantung kesesuaian antara beberapa faktor-faktor berikut:

- 1) Perilaku tugas, adalah kadar upaya pemimpin mengorganisasikan dan menetapkan peran bawahan, menjelaskan kegiatan setiap anggota, kapan dan dimana, dan bagaimana cara menyelesaikannya.
- 2) Perilaku hubungan, adalah kadar upaya pemimpin dalam membina hubungan pribadi di antara para pemimpin dan bawahan dengan membuka saluran komunikasi, menyediakan dukungan sosio-emosional dan kemudahan perilaku.
- 3) Kematangan bawahan, adalah kemampuan atau kemampuan individu untuk memikul tanggung jawab sehingga dapat mengarahkan perilaku bawahan. Seorang yang matang dalam suatu pekerjaan tidak berarti bahwa orang tersebut matang untuk pekerjaan lainnya.

#### 2.1.3.4 Indikator Perilaku Kepemimpinan Situasional

Menurut Siagian et al (2022) terdapat dimensi dan indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan situasional yaitu:

- 1) *Telling*, bahwa pemimpin memberi arahan yang jelas dalam pendelegasian pekerjaan.
- 2) *Selling*, terjadi ketika pemimpin terlibat dalam komunikasi dua arah.
- 3) *Participating*, pemimpin menugaskan tugas serta kewajiban kepada bawahan sambil memberikan bantuan dalam pelaksanaannya.
- 4) *Delegation*, menandakan pemberian kekuasaan oleh pemimpin kepada bawahan dalam tugas mereka.

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Sofyan & B (2024) untuk mengukur gaya kepemimpinan situasional pada penelitian ini peneliti merujuk pada indikator yang dirumuskan yaitu:

- 1) Pimpinan mampu memberi perintah kerja dengan jelas.
- 2) Pimpinan selalu memberi pengarahan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.
- 3) Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpendapat.
- 4) Pimpinan selalu memberikan dorongan motivasi kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 5) Pimpinan meminta masukan dari bawahan dalam pengambilan keputusan.
- 6) Pimpinan ikut serta dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.
- 7) Pimpinan memberikan tanggung jawab penuh kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

## **2.1.4 Kepuasan Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno dalam Andika Rindi (2019) Kepuasan kerja adalah kepuasan sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Wibowo dalam Andika Rindi (2019) menyatakan, kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Andika Rindi (2019) menyimpulkan bahwa kepuasan sebagai salah satu akibat yang timbul dari perilaku organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi.

Robbins; Almigo et al (2004) dalam Pimpinan et al (2023) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum individu yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan pandangan Luthans; Almigo et al (2004) dalam Pimpinan et al (2023) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya.

Menurut Mokoagow et al (2020) kepuasan kerja adalah dimana sikap emosional yang dirasakan oleh karyawan, kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya agar karyawan memiliki rasa kecintaan atas pekerjaannya, sehingga moral kerja dan kedisiplinan karyawan terus meningkat. Sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Almaida Agustyna & Arif Partono Prasetio (2020) kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dan juga puas atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Arda (2017) kepuasan kerja merupakan sikap emosional individu karyawan yang mencintai pekerjaannya.

Septian Putra Setiawan et al (2023) Kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti jenis pekerjaan, gaji, dan interaksi sosial di lingkungan kerja. Hal ini berarti bahwa pemenuhan berbagai harapan dan kebutuhan melalui pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan. Kepuasan kerja memegang peranan penting dalam menjaga tingkat kualitas sumber daya manusia dalam organisasi bisnis.

Menurut Tinggi et al (2020) kepuasan kerja adalah perasaan puas dengan pekerjaan seseorang, penilaian kualitas pekerjaan, dan evaluasi pekerja terhadap tingkat kebutuhannya secara keseluruhan. Sikap yang luas yang dipengaruhi oleh sejumlah sikap tertentu terhadap aspek-aspek pekerjaan, penyesuaian diri, hubungan interpersonal seseorang diluar tempat kerja adalah kepuasan kerja. Kata “kepuasan kerja” menggambarkan seberapa bahagia seseorang dengan pekerjaannya secara keseluruhan. Orang lain yang sangat puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaannya,

sedangkan orang lain yang tidak puas dengan profesinya biasanya memiliki sikap yang negative terhadap profesinya.

Menurut Doto et al (2023) kepuasan kerja merupakan ekspresi emosional yang menunjukkan kegembiraan dan cinta terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kenikmatan kehidupan kerja seseorang sebagai hasil dari pencapaian tujuan profesional, ditempatkan pada posisi yang sesuai, menerima perawatan yang sesuai, dan bekerja dalam suasana menyenangkan. Ketika sebuah pekerjaan menawarkan kepuasan kerja, karyawan akan memilih untuk menempatkan pekerjaan yang mereka lakukan di atas bayaran atau gaji yang mereka terima dari posisi tersebut. Jika remunerasi sesuai dengan jumlah yang dilakukan, karyawan akan lebih bahagia.

Menurut Maulidah Az-Zahroh et al (2023) kepuasan kerja adalah persepsi yang menguntungkan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, termasuk sentimen dan perilaku yang terkait dengan evaluasi positif terhadap pekerjaan sebagai sesuatu yang dihargai dalam mencapai nilai yang signifikan dalam pekerjaan. Kepuasan kerja berasal dari kepuasan dalam suatu posisi yang mencakup fasilitas, staf yang mendukung, penempatan, kesuksesan, dan pengakuan. Meskipun remunerasi masih sangat penting, pekerja yang lebih fokus pada tingkat kepuasan kerja mereka akan memilih posisi kerja mereka daripada uang.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan, bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menyokong pada perasaan dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya.

#### **2.1.4.2 Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja berbeda-beda. Kepuasan menggambarkan perasaan senang atau tidak puas dalam bekerja. Kuswadi (2005:55) dalam Dewi (2024) Tujuan kepuasan kerja, yaitu:

- 1) menentukan kepuasan karyawan secara keseluruhan, termasuk hubungannya dengan prioritas, tingkat prioritas dapat berbeda antara karyawan pada area yang berbeda dalam organisasi yang sama dan anatara satu organisasi pembanding dengan yang lain.
- 2) Mengetahui persepsi yang dimiliki masing-masing rekanan terhadap perusahaan sejauh persepsi tersebut sesuai dengan harapannya dan bagaimana dia membandingkannya dengan kolaborator lainnya.
- 3) Mengetahui atribut yang termasuk dalam kategori kritis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan, sehingga kepuasan karyawan keseluruhan dapat dilacak dan ditingkatkan di masa mendatang.
- 4) Apakah perusahaan sebanding dengan indeks yang dimiliki oleh pesaing atau perusahaan lain. Tentunya berbicara tentang loyalitas kerja dapat kita asumsikan bahwa karyawan yang loyal terhadap pekerjaan tentunya sangat diperlukan agar semua perusahaan dapat berfungsi secara maksimal dan untuk meningkatkan produksi perusahaan baik dari segi produk maupun keuntungan.

Kepuasan sangat mempengaruhi perkembangan usaha, sehingga para manajer atau pimpinan organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang mendorong tercapai kepuasan kerja, adapun manfaat kepuasan kerja. Menurut

Hasibuan (2007:202) dalam Dewi (2024) kepuasan kerja membawa manfaat, yaitu:

- 1) Peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- 3) Mengurangi absensi.
- 4) Mengurangi rotasi tenaga kerja.
- 5) Mengurangi keselamatan ditempat kerja.
- 6) Meningkatkan motivasi kerja.
- 7) Menciptakan kematangan psikologis.
- 8) Ciptakan sikap positif terhadap pekerjaan seseorang.

#### **2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Gibson, Ivancevich, Dan Donnelly; Almigo et al (2004) dalam Pimpinan et al (2023) Ada lima faktor karakteristik penting yang mempengaruhi, kepuasan kerja yaitu:

- 1) Pekerjaan, sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- 2) Upah atau gaji, yaitu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji.
- 3) Penyelia atau pengawasan kerja yaitu kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan.
- 4) Kesempatan promosi yaitu keadaan kesempatan untuk maju.
- 5) Rekan kerja yaitu sejauh mana rekan kerja bersahabat dan berkompeten.

Menurut Sutrisno (2019:77) dalam Sudiyanto (2020) banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada pegawai bergantung pada pribadi masing-masing pegawai. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan adalah:

- 1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan watak, dan harapan.
- 2) Faktor sosial meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

#### **2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Sinambela (2018) dalam Herlambang et al (2024) kepuasan kerja memiliki beberapa indikator diantaranya yaitu:

- 1) Tantangan mental dalam pekerjaan.
- 2) Penghargaan yang memadai.
- 3) Lingkungan kerja yang mendukung.
- 4) Rekan kerja yang memberikan dukungan.

Sedangkan Menurut Robbins & Judge (2021) Adapun indikator kepuasan kerja yaitu :

- 1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

## 2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

## 3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan sehingga setiap karyawan merasa terpuaskan dengan jabatannya.

## 4) Pengawas

Seseorang senantiasa memberikan perintah dalam pelaksanaan kerja.

## 5) Rekan Kerja

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1 Pengaruh *Locus of control* Terhadap Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:94) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Handoko (2012:135) dalam Rumimpunu & Tewal (2021) juga mengatakan prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan tugas mereka. Manajemen maupun karyawan perlu umpan balik tentang kerja mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Waworuntu (2018) dengan judul *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 terhadap prestasi kerja pada PT Suzuki Finance Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Suzuki Finance Indonesia.

### **2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja**

Menurut Irwan et al (2020) Gaya kepemimpinan itu adalah keseluruhan bentuk dari tindakan dari seorang pemimpin yang dapat dilihat maupun tidak terlihat dari anggota organisasi. Menurut Stone & Gandolfi (2018) bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang sengaja dipilih seorang pemimpin untuk mempengaruhi sekelompok orang dalam suatu organisasi saat ini dan mengantisipasi masa depan yang berbeda. Menurut Aisyafarda & Sarino (2019) gaya kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada kesesuaian suatu tugas, perilaku hubungan dan kematangan bawahan.

Penelitian yang dilakukan oleh bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Seperti halnya pegawai memahami pentingnya kualitas dalam bekerja, kualitas menunjukkan kesempurnaan dan kepuasan bagi setiap pegawai. Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan efisien dan efektif. Hal inilah yang menyebabkan

organisasi yang satu dengan lainnya bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia melalui prestasi kerjanya.

### **2.2.3 Pengaruh *Locus of control* Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Losiana (2012) mendefinisikan *locus of control* merupakan sudut pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah diakibatkan karena faktor internal dan faktor eksternal. Losiana (2012) menyimpulkan *locus of control* adalah sejauh mana tingkat kepekaan individual terhadap peristiwa penyebab keberhasilan, kegagalan dalam diri sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Hamzah et al (2021) bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Satpol-PP Kota Temohon. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika mencoba untuk meningkatkan kepuasan karyawan, faktor *locus of control* harus di perhitungkan, karena secara empiris berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Seorang karyawan dengan lokus kendali internal menceritakan peristiwa kembali dalam hidupnya berdasarkan kemampuan, minat, dan usahanya. Pada saat yang sama, seorang karyawan dengan *locus of control* eksternal selalu percaya bahwa hasil dan perilakunya dipengaruhi oleh keberuntungan, ekonomi sosial, dan pengaruh orang lain.

### **2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Hidayat et al (2019) mengatakan bahwa kepemimpinan situasional adalah suatu cara seorang pemimpin dalam membimbing, melaksanakan, dan mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan dan mendayagunakan segala kemampuan secara optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Mujiatun (2015) bahwa Perilaku Kepemimpinan Situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian & Khair (2018) bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan situasional yang diberikan. Dengan demikian, bahwasanya hasil penelitian ini menunjukkan pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara sebaiknya memperhatikan kepemimpinan situasional, sebab kepemimpinan situasional akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Disarankan agar pimpinan mengikuti bimbingan teknis pelatihan dan pelatihan terkhusus tentang kepemimpinan situasional.

#### **2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Nuraini (2013:114) dalam Kurniawan et al (2022) kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa melalui analisis uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja yang menunjukkan pada hipotesis ketiga yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan pada PT Prima Karya Manunggal Di Kabupaten Pangkep terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan lebih kecil. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap tingkat prestasi kerja karyawan.

#### **2.2.6 Pengaruh *Locus of control* Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh Prestasi Kerja**

Menurut Narendra (2018) *Locus of control* merupakan kondisi psikologis yang mengacu pada keyakinan individu bahwasanya cara dia berperilaku atas kendali mereka sendiri ataupun yang berasal dari diri mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya setiap prestasi kerja perubahan prestasi kerja dipengaruhi oleh *locus of control* dan kepuasan kerja.

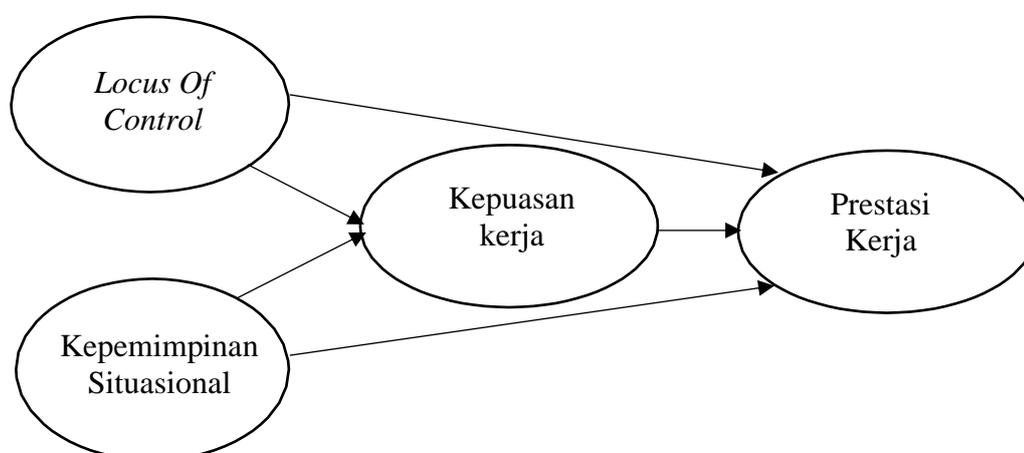
Hasil tersebut sejalan dengan penelitian dari Vijayashree & Jagdishchandra (2011) menemukan bahwa *locus of control* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini dari Syahputra (2014) menemukan bahwa *locus of control* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2.2.7 Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh Prestasi Kerja**

Menurut Rosida (2020) 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 bawaannya di suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rosida (2020) secara srimulat terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kepemimpinan situasional dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja Pegawai Di Kecamatan Cibereum Kota Tasikmalaya. Adapun kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka konseptual**

### 2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dari pendapat tersebut, maka suatu hipotesis yang dikemukakan nantinya bukanlah suatu jawaban yang benar secara mutlak, akan tetapi perlu diuji kebenarannya secara empiris. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenarannya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- 1) *Locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
- 3) *Locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
- 4) Kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
- 5) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
- 6) *Locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh prestasi kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
- 7) Kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimediasi oleh prestasi kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2020) bentuk penelitian metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dimana dapat diartikan sebagai suatu pernyataan yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian dalam permasalahan asosiatif merupakan penelitian yang berupaya mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki ketertarikan dan berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel menjadi penyebab perubahan variabel lainnya.

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel adalah penjelasan atau pertanyaan yang lebih spesifik tentang bagaimana sebuah variabel dalam penelitian diukur atau diamati secara konkret. Definisi operasional ini mengubah konsep atau variabel yang bersifat abstrak menjadi sesuatu yang dapat diukur, diuji, atau diamati dalam praktik penelitian.

##### **3.2.1 Variabel Terikat Prestasi Kerja (Y)**

Menurut Hasibuan dalam Aldi & Susanti (2019) prestasi kerja adalah hasil dari tugas-tugas yang diselesaikan seseorang sesuai dengan kemampuan, kesungguhan, dan ketersediaan waktu.

**Tabel 3.1. Indikator Prestasi Kerja**

NO	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Hasil Kerja	2
2.	Pengetahuan Pekerjaan	2
3.	Inisiatif	2
4.	Kecakapan Mental	2
5.	Sikap	2
6.	Disiplin Waktu Dan Absensi	2

Sumber : Sutrisno (2011: 152)

### 3.2.2 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Menurut Rini & Winata (2021) bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas.

**Tabel 3.2. Indikator Kepuasan Kerja**

NO	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Pekerjaan	2
2.	Upah	2
3.	Promosi	2
4.	Pengawas	2
5.	Rekan Kerja	2

Sumber : Robbins & Judge (2021)

### 3.2.3 Variabel Bebas *Locus of control* (X1)

Menurut Cahyaningrum & Fikri (2021) *Locus of control* adalah metode individu memperhatikan serta mengendalikan suatu insiden yang dirasakannya. *Locus of control* dengan orientasinya diklasifikasikan kepada dua hal ialah *locus of control* internal serta eksternal.

**Tabel 3.3. Indikator *Locus of control***

NO	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Suka bekerja keras	2
2	Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah	2
3	Memiliki inisiatif yang tinggi	2
4	Lebih mudah dipengaruhi serta tergantung pada petunjuk orang lain	2

Sumber : Crider dalam Amalini et al (2016)

### 3.2.4 Variabel Bebas Perilaku Kepemimpinan Situasional (X2)

Menurut Siagian et al (2022) Kepemimpinan situasional merupakan kepemimpinan yang mampu menyesuaikan dengan pola perilaku dan arahan dengan situasi organisasi yang dipimpin, dengan melakukan analisis keadaan yang terlebih dahulu sehingga mampu menerapkan gaya kepemimpinan sesuai untuk diaplikasikan.

**Tabel 3.4. Indikator Perilaku Kepemimpinan Situasional**

NO	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Telling	2
2.	Selling	2
3.	Participating	2
4.	Delegation	2

Sumber : Siagian et al (2022)

### 3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, JL. Ngalengko No 1 Perintis, Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara.

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Oktober 2024 sampai dengan bulan Januari 2025

**Tabel 3.5. Waktu Penelitian**

NO	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian															
		Desember 2025				Januari 2025				Februari 2025				Maret 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan	■	■	■	■												
	a. Observasi				■												
	b. Identifikasi masalah					■											
	c. Pengajuan judul						■										
	d. Penyusunan Tugas akhir							■	■	■	■						
2	Pelaksanaan											■					
	a. Bimbingan Tugas akhir												■				
	b. Seminar Tugas akhir													■			
	c. Revisi Tugas akhir															■	

NO	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																
		Desember 2025				Januari 2025				Februari 2025				Maret 2025				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
3.	Penyusun Laporan																	
	a.Pengebaran Angket																	
	b. Pengumpulan Data																	
	c. Penyusunan Tugas akhir																	
	d. Sidang Tugas akhir																	

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi seluruh pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebanyak 78 orang pegawai. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, JL. Ngallengko No 1 Perintis, Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara. yang berjumlah 78 orang.

**Tabel 3.6. Jumlah Populasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

No	Bidang/Bagian	Jumlah Pegawai
1.	Bagian Sekretariat	19 Orang
2.	Bagian Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Dan Fungsional	7 Orang
3.	Bagian Pengembangan Teknis Inti	6 Orang
4.	Bagian Sertifikasi Kompetensi Dan Pengelolaan Pelembagaan	9 Orang
5.	Bagian Pengembangan Kompetensi Manajerial	11 Orang
6.	Bagian UPTD (Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia)	4 Orang
7.	Bidang Widyaiswara	22 Orang
<b>Jumlah Keseluruhan</b>		<b>78 Orang</b>

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2020), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan atau dengan kata lain menggunakan sampel jenuh/sensus, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya Arikunto (2012). Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu mengambil semua populasi sebanyak 78 untuk dijadikan sampel. Sehingga jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 78 orang pegawai.

**Tabel 3.7. Jumlah Sampel Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

No	Bidang/Bagian	Jumlah Pegawai
1.	Bagian Sekretariat	19 Orang
2.	Bagian Pengembangan Kompetensi Teknis Umum Dan Fungsional	7 Orang
3.	Bagian Pengembangan Teknis Inti	6 Orang
4.	Bagian Sertifikasi Kompetensi Dan Pengelolaan Pelembagaan	9 Orang
5.	Bagian Pengembangan Kompetensi Manajerial	11 Orang
6.	Bagian UPTD (Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia)	4 Orang
7.	Bidang Widyaiswara	22 Orang
<b>JUMLAH KESELURUHAN</b>		78 Orang

Sumber : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

## 3.5 Teknik Pengumpulan Data

### 3.5.1 Questioner (Angket)

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari individu atau kelompok yang relevan untuk kebutuhan penelitian. Tujuan kuesioner untuk mendapatkan informasi dari responden melalui serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis. Metode ini

biasanya digunakan dalam penelitian kuantitatif, tetapi dapat juga digunakan dalam penelitian kualitatif.

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

**Tabel 3.8. Skala Pengukuran**

NO	Pertanyaan	Bobot
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2020)

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

### 3.5.2 Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung objek, fenomena, perilaku, atau situasi tertentu yang menjadi fokus penelitian. Observasi bertujuan untuk mendapatkan data empiris yang akurat dan relevan guna menjawab rumusan masalah atau mendukung tujuan penelitian. Dalam konteks, observasi sering digunakan sebagai bagian dari metode penelitian, baik kualitatif maupun kuantitatif, untuk memperoleh informasi yang tidak dapat diakses melalui wawancara, kuesioner, atau studi dokumen.

Teknik pengumpulan data melalui observasi diterapkan ketika penulis berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, fenomena alam, dan ketika jumlah responden yang diamati tidak terlalu banyak. Dalam hal ini, variabel yang akan diukur dijelaskan menjadi indikator-indikator variabel. Untuk analisis kuantitatif, jawaban tersebut diberikan skor.

### **3.6 Teknis Analisis Data**

Menurut Ghazali & Latan (2015) Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan deskriptif kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya dan didetugas akhirkan secara deduksi yang berangkat dari teori-teori umum, lalu dengan observasi untuk menguji validitas keberlakuan teori tersebut ditariklah kesimpulan. Kemudian di jabarkan secara deskriptif, karena hasilnya akan dirahkan untuk menditugas akhirkan data yang diperoleh dan untuk menjawab rumusan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate*.

Tujuan dari penggunaan (Partial Least Square) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang

menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

Menurut Juliandi (2018) PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*. Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*) serta analisis model struktural (*inner model*). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### **3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut Juliandi (2018) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan dua pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha*.

#### 1) *Convergent Validity*

Menurut Ghazali & Latan (2015) Berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0,70$  dengan konstruk

yang diukur. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

#### 2) *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Ghozali & Latan (2015) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

#### 4) *Cronbach Alpha*

Menurut Hair J et all (2016) *Cronbach alpha* harus  $> 0.70$  untuk *confirmatory research*, dan  $> 0.60$  masih dapat diterima untuk *exploratory research*

#### 5) *Composite Reliability*

Menurut Hair J et all (2016) *Composite reliability* harus  $> 0.70$  untuk *confirmatory research*, 0.60-0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research*.

### 3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Hair J et all (2016) Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

### 1) *R-Square*

*R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model baik/buruk. Menurut Hair J et al (2016) Kriteria dari *R-Square* adalah:

- a) Nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah *substantial* (kuat).
- b) Nilai (adjusted) = 0.50 model adalah *moderate* (sedang).
- c) nilai (adjusted)= 0.25 → model adalah *weak* (lemah).

### 2) *f<sup>2</sup> Effect Size (f-Square)*

Menurut Juliandi (2018) *f<sup>2</sup> Effect Size (f-Square)* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relatif* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai  $R^2$  saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen. Kriteria *f-Square* adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai  $f^2 = 0.02$  → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- b) Jika nilai  $f^2 = 0.15$  → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
- c) Jika nilai  $f^2 = 0.35$  → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

### 3) Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

#### a) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Menurut Juliandi (2018) Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah dengan melihat nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*): (1) Jika nilai *P-Values*  $< 0.05$ , maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P- Values*  $> 0.05$ , maka tidak signifikan .

#### b) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Menurut Juliandi (2018) Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*inderct effect*) adalah: (1) jika nilai *P-Values*  $< 0.05$ , maka signifikan, (2) jika nilai *P-Values*  $> 0.05$ , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y).

#### c) *Total Effect* (Pengaruh Total)

Menurut Juliandi (2018) *Total effect* merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung).

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel prestasi kerja (Y), 8 pernyataan untuk variabel *locus of control* (X1), 8 pernyataan untuk variabel kepemimpinan situasional (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 78 orang sebagai sampel penelitian.

##### 4.1.2 Identitas Responden

###### 4.1.2.1 Jenis Kelamin

**Tabel 4.1. Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	54	69.2	69.2	69.2
	Perempuan	24	30.8	30.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 54 (69,2%) orang pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara laki-laki dan perempuan sebanyak 24 (30,8%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara yang berjenis kelamin laki-laki. Ini menunjukkan adanya dominasi pegawai laki-laki dalam

instansi tersebut, yang bisa disebabkan oleh faktor jenis pekerjaan, kebijakan rekrutmen, atau minat kerja di sektor tersebut.

#### 4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana	78	100.0	100.0	100.0

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 78 (100%) keseluruhan orang pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera berlatar pendidikan sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa instansi tersebut memiliki standar kualifikasi akademik yang tinggi, yang dapat berdampak pada peningkatan kualitas layanan dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugasnya.

#### 4.1.2.3 Lama Bekerja

**Tabel 4.3. Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4-5 Tahun	33	42.3	42.3	42.3
	> 5 Tahun	45	57.7	57.7	100.0
Total		78	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 45 (57,7%) orang pegawai yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun, dan 33 (42,3%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 4-5 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun, yang mencerminkan stabilitas organisasi dan pengalaman kerja yang tinggi. Namun, untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas organisasi, perlu ada program pengembangan karier dan regenerasi pegawai guna menghadapi tantangan masa depan.

#### 4.1.2.4 Status Pernikahan

**Tabel 4.4. Status Pernikahan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	64	82.1	82.1	82.1
	Belum Menikah	14	17.9	17.9	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 64 (82,1%) orang pegawai yang sudah menikah, dan 14 (17,9%) orang pegawai yang belum menikah. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi perlu mempertimbangkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan pegawai berkeluarga agar tetap produktif, sejahtera, dan loyal terhadap instansi.

#### 4.1.3 Persentase Jawaban Responden

**Tabel 4.5. Skala Likert**

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X, Y dan Z. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertingginya adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

#### 4.1.4 Analisis Variabel Penelitian

##### 4.1.4.1 Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel prestasi kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Prestasi Kerja**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	59	30	38,5	2	2,6	0	0	0	0	78	100
2	43	55,1	33	42,3	2	2,6	0	0	0	0	78	100
3	40	51,3	35	44,9	3	3,8	0	0	0	0	78	100
4	48	61,5	27	34,6	3	3,8	0	0	0	0	78	100
5	45	57,7	28	35,9	4	5,1	1	1,3	0	0	78	100
6	42	53,8	31	39,7	5	6,4	0	0	0	0	78	100
7	51	65,4	22	28,2	5	6,4	0	0	0	0	78	100
8	51	65,4	23	29,5	4	5,1	0	0	0	0	78	100
9	54	69,2	20	25,6	4	5,1	0	0	0	0	78	100
10	48	61,5	28	35,9	2	2,6	0	0	0	0	78	100
11	43	55,1	32	41	3	3,8	0	0	0	0	78	100
12	50	64,1	24	30,8	4	5,1	0	0	0	0	78	100

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari Tabel 4.6 Diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel prestasi kerja Bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan dan sesuai standar yang ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 59%.
- 2) Jawaban responden saya merasa bangga karena hasil kerja saya memberikan kontribusi positif bagi instansi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,1%.
- 3) Jawaban responden saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dengan baik sehingga dapat bekerja secara efektif mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,3%.
- 4) Jawaban responden saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena memahami prosedur dan kebijakan yang berlaku mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 61,5%.

- 5) Jawaban responden saya selalu mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,7%.
- 6) Jawaban responden saya senang memberikan ide dan solusi untuk meningkatkan kinerja tim dan organisasi mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 53,8%.
- 7) Jawaban responden saya tetap tenang dan fokus dalam menghadapi tekanan atau tantangan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,4%.
- 8) Jawaban responden saya mampu berpikir logis dan cepat dalam mengambil keputusan yang tepat di tempat kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,4%.
- 9) Jawaban responden saya selalu bersikap positif dan profesional dalam bekerja dengan rekan kerja maupun atasan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 69,2%.
- 10) Jawaban responden saya menghargai pendapat dan kontribusi setiap anggota tim dalam lingkungan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 61,5%.
- 11) Jawaban responden saya selalu hadir tepat waktu dan jarang absen dari pekerjaan tanpa alasan yang jelas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,1%.
- 12) Jawaban responden saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,1%.

#### 4.1.4.2 Variabel *Locus Of Control* (X1)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *locus of control* sebagai berikut:

**Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel *Locus Of Control***

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	53,8	31	39,7	5	6,4	0	0	0	0	78	100
2	46	59	27	34,6	5	6,4	0	0	0	0	78	100
3	48	61,5	27	34,6	3	3,8	0	0	0	0	78	100
4	48	61,5	25	32,1	4	5,1	1	1,3	0	0	78	100
5	41	52,6	33	42,3	4	5,1	0	0	0	0	78	100
6	49	62,8	25	32,1	4	5,1	0	0	0	0	78	100
7	39	50	37	47,4	2	2,6	0	0	0	0	78	100
8	47	60,3	28	35,9	2	2,6	1	1,3	0	0	78	100

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *locus of control* bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan maksimal tanpa menunda-nunda pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 53,8%.
- 2) Jawaban responden saya merasa tanggung jawab pribadi saya mendorong saya untuk bekerja dengan tekun dan giat mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59%.
- 3) Jawaban responden saya selalu mencari solusi terbaik saat menghadapi tantangan dalam pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 61,5%.
- 4) Jawaban responden saya mampu berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah yang muncul di tempat kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 61,5%.

- 5) Jawaban responden saya tidak menunggu perintah untuk bertindak jika melihat ada pekerjaan yang perlu diselesaikan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52,6%.
- 6) Jawaban responden saya selalu mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 62,8%.
- 7) Jawaban responden saya lebih nyaman bekerja jika ada arahan yang jelas dari atasan atau rekan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50%.
- 8) Jawaban saya cenderung mengikuti pendapat mayoritas dalam mengambil keputusan di tempat kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 60,3%.

#### 4.1.4.3 Variabel Kepemimpinan Situasional (X2)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepemimpinan situasional sebagai berikut:

**Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan Situasional**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	54	69,2	22	28,2	2	2,6	0	0	0	0	78	100
2	45	57,7	31	39,7	2	2,6	0	0	0	0	78	100
3	43	55,1	33	42,3	2	2,6	0	0	0	0	78	100
4	46	59	30	38,5	2	2,6	0	0	0	0	78	100
5	41	52,6	36	46,2	1	1,3	0	0	0	0	78	100
6	40	51,3	34	43,6	4	5,1	0	0	0	0	78	100
7	44	56,4	32	41	1	1,3	1	1,3	0	0	78	100
8	37	47,4	38	48,7	3	3,8	0	0	0	0	78	100

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepemimpinan situasional bahwa:

- 1) Jawaban responden pimpinan selalu memberikan arahan yang jelas dan rinci dalam setiap tugas yang diberikan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 69,2%.
- 2) Jawaban responden saya merasa lebih mudah bekerja ketika pemimpin memberikan petunjuk yang spesifik dan terstruktur mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,7%.
- 3) Jawaban responden pimpinan selalu menjelaskan alasan di balik setiap keputusan untuk meningkatkan pemahaman kami mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,1%.
- 4) Jawaban responden pimpinan tidak hanya memberi instruksi tetapi juga menginspirasi kami untuk bekerja lebih baik mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 59%.
- 5) Jawaban responden pimpinan selalu terbuka terhadap masukan dan pendapat dari setiap pegawai dalam pengambilan keputusan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 52,6%.
- 6) Jawaban responden pimpinan memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk berkontribusi dalam menyelesaikan masalah mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 51,3%.
- 7) Jawaban responden pemimpin percaya pada kemampuan pegawai dengan memberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,4%.
- 8) Jawaban responden pimpinan memberikan kepercayaan penuh kepada pegawai dalam menjalankan tugas tanpa terlalu banyak campur tangan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 47,4%.

#### 4.1.4.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.9. Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	46	59	30	38,5	2	2,6	0	0	0	0	78	100
2	40	51,3	35	44,9	3	3,8	0	0	0	0	78	100
3	45	57,7	31	39,7	2	2,6	0	0	0	0	78	100
4	48	61,5	27	34,6	2	2,6	1	1,3	0	0	78	100
5	47	60,3	29	37,2	2	2,6	0	0	0	0	78	100
6	43	55,1	30	38,5	3	3,8	2	2,6	0	0	78	100
7	44	56,4	30	38,5	4	5,1	0	0	0	0	78	100
8	47	60,3	27	34,6	4	5,1	0	0	0	0	78	100
9	49	62,8	26	33,3	3	3,8	0	0	0	0	78	100
10	50	64,1	27	34,6	1	1,3	0	0	0	0	78	100

Sumber: Pengolahan Data (2025)

Dari tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepuasan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang saya jalankan di tempat kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 59%.
- 2) Jawaban responden saya menikmati pekerjaan saya karena sesuai dengan keterampilan dan minat saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,3%.
- 3) Jawaban responden saya merasa bahwa upah yang saya terima sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,7%.
- 4) Jawaban responden saya puas dengan sistem penggajian yang diterapkan karena transparan dan adil mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 61,5%.

- 5) Jawaban responden saya melihat adanya kesempatan yang adil untuk mendapatkan promosi sesuai dengan kinerja dan pengalaman saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60,3%.
- 6) Jawaban responden saya puas dengan kebijakan promosi yang diterapkan karena berbasis kompetensi dan prestasi kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 55,1%.
- 7) Jawaban responden saya merasa pimpinan memberikan bimbingan dan arahan yang baik dalam menjalankan tugas saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,4%.
- 8) Jawaban responden saya dapat berkomunikasi dengan mudah dan terbuka dengan pimpinan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60,3%.
- 9) Jawaban responden saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan saya di lingkungan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,8%.
- 10) Jawaban responden saya merasa rekan kerja saya saling membantu dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,1%.

## **4.2 Analisis Data**

### **4.2.1 Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)***

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 4 pengujian, antara lain: *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, dan *cronbach alpha* berikut ini hasil pengujiannya:

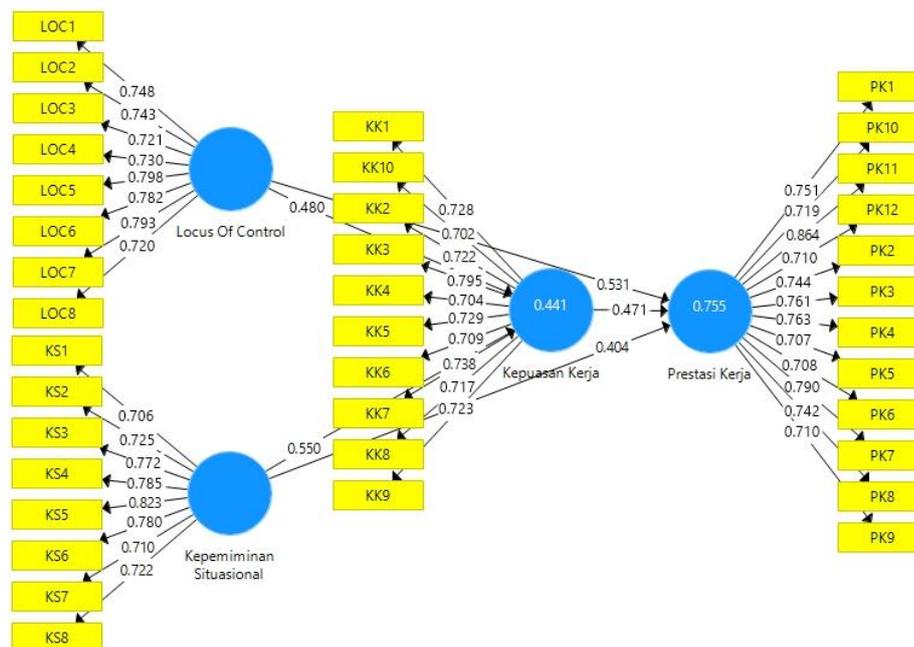
#### 4.2.1.1 Convergent Validity

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0,70$  dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali & Latan, 2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5-0,6 dianggap cukup memadai.

**Tabel 4.10. Outer Loading**

	Kepemimpinan Situasional	Kepuasan Kerja	Locus Of Control	Prestasi Kerja
KK1		0,728		
KK10		0,702		
KK2		0,722		
KK3		0,795		
KK4		0,704		
KK5		0,729		
KK6		0,709		
KK7		0,738		
KK8		0,717		
KK9		0,723		
KS1	0,706			
KS2	0,725			
KS3	0,772			
KS4	0,785			
KS5	0,823			
KS6	0,780			
KS7	0,710			
KS8	0,722			
LOC1			0,748	
LOC2			0,743	
LOC3			0,721	
LOC4			0,730	
LOC5			0,798	
LOC6			0,782	
LOC7			0,793	
LOC8			0,720	
PK1				0,751
PK10				0,719
PK11				0,864
PK12				0,710
PK2				0,744
PK3				0,761
PK4				0,763
PK5				0,705
PK6				0,708
PK7				0,790
PK8				0,742
PK9				0,710

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)



**Gambar 4.1. Hasil Uji *Algorithm (Outer Loading)***  
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Kesimpulan pengujian *convergent validity* adalah seluruh nilai *loading* di atas 0,5, maka dapat disimpulkan bahwasanya seluruh nilai *loading* sudah memadai.

#### 4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali & Latan, 2015) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

**Tabel 4.11. Average Variance Extracted (AVE)**

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan Situasional	0,566
Kepuasan Kerja	0,534
Locus Of Control	0,529
Prestasi Kerja	0,523

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai  $> 0,50$ . Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji.

#### 4.2.1.3 Cronbach Alpha

*Cronbach alpha* harus  $> 0,70$  untuk *confirmatory research*, dan  $> 0,53$  masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2016).

**Tabel 4.12. Cronbach Alpha**

	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan Situasional	0,833
Kepuasan Kerja	0,778
Locus Of Control	0,764
Prestasi Kerja	0,727

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan dari tabel di atas seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

#### 4.2.1.4 Composite Reliability

*Composite reliability* harus  $> 0,70$  untuk *confirmatory research*, 0,53-0,70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2016).

**Tabel 4.13. Composite Reliability**

	Composite Reliability
Kepemimpinan Situasional	0,873
Kepuasan Kerja	0,828
Locus Of Control	0,762
Prestasi Kerja	0,784

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Tabel di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

#### 4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

##### 4.2.2.1 *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.14. *R-Square***

	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
<b>Kepuasan Kerja</b>	0,441	0,426
<b>Prestasi Kerja</b>	0,755	0,745

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square Tabel 4.14 adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* model jalur I = 0,745 Artinya kemampuan variabel X yaitu *locus of control* dan kepemimpinan situasional dalam menjelaskan Y (prestasi kerja) adalah sebesar 74,5% dengan demikian model tergolong sedang; *R-Square Adjusted* model jalur II = 0.426. Artinya kemampuan variabel X yaitu *locus of control* dan kepemimpinan situasional dalam menjelaskan Z (kepuasan kerja) adalah sebesar 42,6% dengan demikian model tergolong lemah.

##### 4.2.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

**Tabel 4.15. F-Square**

	Kepuasan Kerja	Prestasi Kerja
Kepemimpinan Situasional	0,383	0,340
Kepuasan Kerja		0,257
Locus Of Control	0,041	0,783

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel X1 (*locus of control*) terhadap Y (prestasi kerja) memiliki nilai = 0,783, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel X2 (kepemimpinan situasional) terhadap Y (prestasi kerja) memiliki nilai = 0,340, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel X1 (*locus of control*) terhadap Z (kepuasan kerja) memiliki nilai =0,041, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap mediator.
- 4) Variabel X2 (kepemimpinan situasional) terhadap Z (kepuasan kerja) memiliki nilai = 0,383, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap mediator
- 5) Variabel Z (kepuasan kerja) terhadap Y (prestasi kerja) memiliki nilai = 0,257, maka efek yang sedang dari variabel mediator terhadap endogen.

#### 4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

##### 1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian

hipotesis. Jika nilai P-Values < 0,05, maka signifikan; dan Jika nilai P- Values > 0,05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.16. Direct Effect**

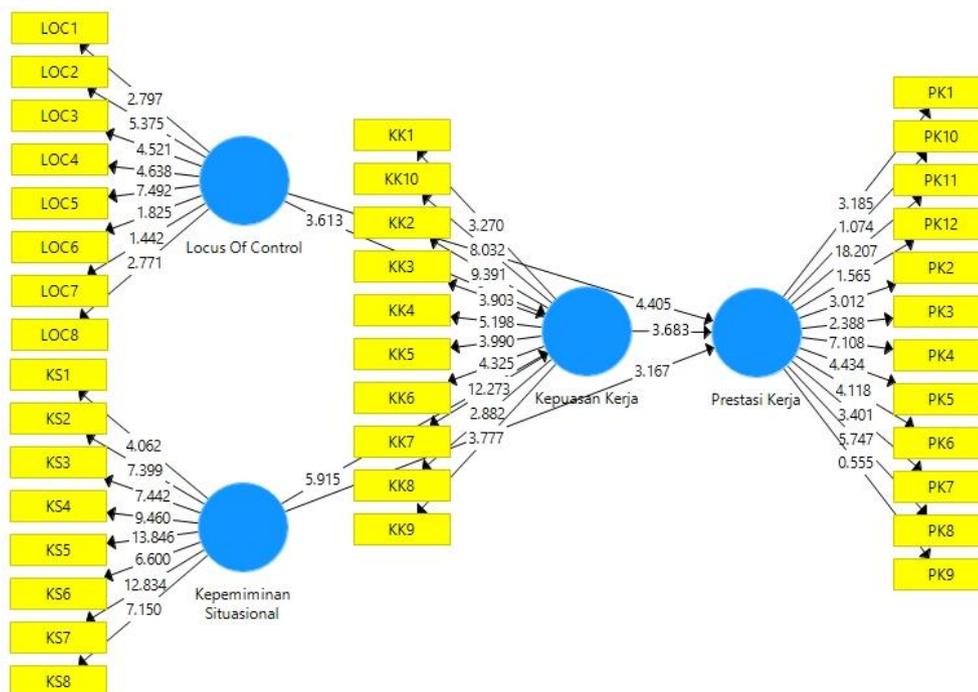
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Locus Of Control -> Prestasi Kerja	0,531	0,532	0,121	4,405	<b>0,000</b>
Kepemimpinan Situasional -> Prestasi Kerja	0,404	0,422	0,127	3,167	<b>0,002</b>
Locus Of Control -> Kepuasan Kerja	0,480	0,484	0,111	3,613	<b>0,000</b>
Kepemimpinan Situasional -> Kepuasan Kerja	0,550	0,578	0,093	5,915	<b>0,000</b>
Kepuasan Kerja -> Prestasi Kerja	0,471	0,448	0,104	3,683	<b>0,000</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel di atas memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada  $TStatistic(|O/STDEV|)$ ), antara lain:

- X1 terhadap Y: nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,405$  dan  $P-Value = 0,000 < 0,05$  artinya, pengaruh X1 (*locus of control*) terhadap Y (prestasi kerja) adalah positif dan signifikan.
- X2 terhadap Y: nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,167$  dan  $P-Value = 0,002 < 0,05$  artinya, pengaruh X2 (kepemimpinan situasional) terhadap Y (prestasi kerja) adalah positif dan signifikan.
- X1 terhadap Z: nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,613$  dan  $P-Value = 0,000 < 0,05$  artinya, pengaruh X1 (*locus of control*) terhadap Z (kepuasan kerja) adalah positif dan signifikan.
- X2 terhadap Z : nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 5,915$  dan  $P-Value = 0,000 < 0,05$  artinya, pengaruh X2 (kepemimpinan situasional) terhadap Z (kepuasan kerja) adalah positif dan signifikan.

e) Z terhadap Y : nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,683$  dan  $P-Values = 0,000 < 0.05$ , artinya, pengaruh Z (kepuasan kerja) terhadap Y (prestasi kerja) adalah positif dan signifikan.



**Gambar 4.2. Hasil Uji Bootstrapping (Direct Effect)**  
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

## 2) Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah:

- Jika nilai  $P-Values < 0.05$ , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/kepuasan kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen ( $X_1$ /locus of control), dan ( $X_2$ /kepemimpinan situasional) terhadap variabel endogen (Y/prestasi kerja).

- b) Jika nilai  $P\text{-Values} > 0.05$ , maka tidak signifikan, artinya variabel mediator (Z/kepuasan kerja), tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/*locus of control*), dan (X2/kepemimpinan situasional) terhadap variabel endogen (Y/prestasi kerja).

**Tabel 4.17. Indirect Effect**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Locus Of Control -> Kepuasan Kerja -> Prestasi Kerja	0,413	0,409	0,123	3,548	<b>0,000</b>
Kepemimpinan Situasional -> Kepuasan Kerja -> Prestasi Kerja	0,439	0,426	0,162	3,636	<b>0,000</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 4.17 yaitu:

- a) Pengaruh tidak langsung (X1) -> (Z) -> (Y) nilai  $TStatistics(|O/STDEV|)$  adalah 3,548, dengan  $P\text{-Values} 0,000 < 0,05$  (signifikan), maka kepuasan kerja memediasi pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja.
- b) Pengaruh tidak langsung (X2) -> (Z) -> (Y) nilai  $TStatistics(|O/STDEV|)$  adalah 3,636 dengan  $P\text{-Values} 0,000 < 0,05$  (signifikan), maka kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja.

### 3) Total Effect (Pengaruh Total)

**Tabel 4.18. Total Effect**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Locus Of Control -> Prestasi Kerja	0,544	0,542	0,119	4,577	<b>0,000</b>
Kepemimpinan Situasional -> Prestasi Kerja	0,443	0,448	0,113	3,915	<b>0,000</b>
Locus Of Control -> Kepuasan Kerja	0,480	0,484	0,111	3,613	<b>0,000</b>
Kepemimpinan Situasional -> Kepuasan Kerja	0,550	0,578	0,093	5,915	<b>0,000</b>

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kepuasan Kerja -> Prestasi Kerja	0,471	0,448	0,104	3,683	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2025)

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel di atas adalah:

- a) *Total effect* untuk hubungan X1 (*locus of control*) dan Y (prestasi kerja) nilai  $TStatistics(|O/STDEV|)$  adalah sebesar 4,577 dengan  $P-Values$   $0,000 < 0,05$  (berpengaruh signifikan).
- b) *Total effect* untuk hubungan X2 (kepemimpinan situasional) dan Y (prestasi kerja) nilai  $TStatistics(|O/STDEV|)$  adalah sebesar 3,915 dengan  $P-Values$   $0,000 < 0,05$  (berpengaruh signifikan).
- c) *Total effect* untuk hubungan X1 (*locus of control*) dan Z (kepuasan kerja) nilai  $TStatistics(|O/STDEV|)$  adalah sebesar 3,613 dengan  $P-Values$   $0,000 < 0,05$  (berpengaruh signifikan).
- d) *Total effect* untuk hubungan X2 (kepemimpinan situasional) dan Z (kepuasan kerja) nilai  $TStatistics(|O/STDEV|)$  adalah sebesar 5,915 dengan  $P-Values$   $0,000 < 0,05$  (berpengaruh signifikan).
- e) *Total effect* untuk hubungan Z (kepuasan kerja) dan Y (prestasi kerja) nilai  $TStatistics(|O/STDEV|)$  adalah sebesar 3,683 dengan  $P-Values$   $0,000 < 0,05$  (berpengaruh signifikan).

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja, X1 terhadap Y dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 5,915$  dan  $P-Values$   $0,000$  dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  dari hasil tersebut

dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *locus of control* terhadap prestasi kerja. Artinya, semakin tinggi *locus of control* pegawai, semakin baik pula prestasi kerja yang dihasilkan.

Menurut Hasibuan (2016:94) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Handoko (2012:135) dalam Rumimpunu & Tewal (2021) juga mengatakan prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan tugas mereka. Manajemen maupun karyawan perlu umpan balik tentang kerja mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Waworuntu (2018) dengan judul *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 terhadap prestasi kerja pada PT Suzuki Finance Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Suzuki Finance Indonesia.

#### **4.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja,  $X_2$  terhadap  $Y$  dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,167$  dan  $P-Values 0,002$  dengan taraf signifikan  $0,002 < 0,05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara

kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan situasional, semakin meningkat pula prestasi kerja.

Menurut Irwan et al (2020) Gaya kepemimpinan itu adalah keseluruhan bentuk dari tindakan dari seorang pemimpin yang dapat dilihat maupun tidak terlihat dari anggota organisasi. Menurut Stone & Gandolfi (2018) bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang sengaja dipilih seorang pemimpin untuk mempengaruhi sekelompok orang dalam suatu organisasi saat ini dan mengantisipasi masa depan yang berbeda. Menurut Aisyafarda & Sarino (2019) gaya kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada kesesuaian suatu tugas, perilaku hubungan dan kematangan bawahan.

Penelitian yang dilakukan oleh bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Seperti halnya pegawai memahami pentingnya kualitas dalam bekerja, kualitas menunjukkan kesempurnaan dan kepuasan bagi setiap pegawai. Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan efisien dan efektif. Hal inilah yang menyebabkan organisasi yang satu dengan lainnya bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia melalui prestasinya.

#### **4.3.3 Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja,  $X_1$  terhadap  $Z$  dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,683$  dan  $P-Values 0,000$  dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara *locus of control* terhadap

kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *locus of control* yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka.

Menurut Losiana (2012) mendefinisikan *locus of control* merupakan sudut pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah diakibatkan karena faktor internal dan faktor eksternal. Losiana (2012) menyimpulkan *locus of control* adalah sejauh mana tingkat kepekaan individual terhadap peristiwa penyebab keberhasilan, kegagalan dalam diri sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Hamzah et al (2021) bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Satpol-PP Kota Temohon. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketika mencoba untuk meningkatkan kepuasan karyawan, faktor *locus of control* harus di perhitungkan, karena secara empiris berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Seorang karyawan dengan lokus kendali internal menceritakan peristiwa kembali dalam hidupnya berdasarkan kemampuan, minat, dan usahanya. Pada saat yang sama, seorang karyawan dengan *locus of control* eksternal selalu percaya bahwa hasil dan perilakunya dipengaruhi oleh keberuntungan, ekonomi sosial, dan pengaruh orang lain.

#### **4.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja,  $X^2$  terhadap  $Z$  dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,613$  dan  $P-Values$  0,000 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa

semakin baik kepemimpinan situasional, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Menurut Hidayat et al (2019) mengatakan bahwa kepemimpinan situasional adalah suatu cara seorang pemimpin dalam membimbing, melaksanakan, dan mendorong bawahannya untuk mencapai tujuan dan mendayagunakan segala kemampuan secara optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Mujiatun (2015) bahwa Perilaku Kepimpinan Situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian & Khair (2018) bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan situasional yang diberikan. Dengan demikian, bahwasanya hasil penelitian ini menunjukkan pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara sebaiknya memperhatikan kepemimpinan situasional, sebab kepemimpinan situasional akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Disarankan agar pimpinan mengikuti bimbingan teknis pelatihan dan pelatihan terkhusus tentang kepemimpinan situasional.

#### **4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi kerja**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, Z terhadap Y dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,405$  dan  $P-Values$  0,000 dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin baik pula prestasi kerja dalam menjalankan tugas mereka.

Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Nuraini (2013:114) dalam Kurniawan et al (2022) kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa melalui analisis uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja yang menunjukkan pada hipotesis ketiga yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi karyawan pada PT Prima Karya Manunggal Di Kabupaten Pangkep terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan lebih kecil. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap tingkat prestasi kerja karyawan.

#### **4.3.6 Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja, X1 terhadap Y melalui Z dengan nilai

$TStatistics(|O/STDEV|) = 3,636$  dan  $P-Values$  0,000 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *locus of control* terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (kepuasan kerja) menjadi mediator antara *locus of control* dengan prestasi kerja.

Menurut Narendra (2018) *Locus of control* merupakan kondisi psikologis yang mengacu pada keyakinan individu bahwasanya cara dia berperilaku atas kendali mereka sendiri ataupun yang berasal dari diri mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya setiap prestasi kerja perubahan prestasi kerja dipengaruhi oleh *locus of control* dan kepuasan kerja.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian dari Vijayashree & Jagdishchandra (2011) menemukan bahwa *locus of control* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini dari Syahputra (2014) menemukan bahwa *locus of control* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.3.7 Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja,  $X^2$  terhadap  $Y$  melalui  $Z$  dengan nilai  $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,548$  dan  $P-Values$  0,000 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (kepuasan kerja) menjadi mediator antara kepemimpinan

situasional dengan prestasi kerja.

Menurut Rosida (2020) 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 bawaannya di suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rosida (2020) secara srimulat terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kepemimpinan situasional dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja Pegawai Di Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari 78 responden, kemudian telah di analisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara.
2. Kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara.
3. *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara.
4. Kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara.
6. *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara.
7. Kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Provinsi Sumatera Utara.

## 5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. BPSDM dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui sistem evaluasi kinerja yang lebih objektif dan berbasis hasil (performance-based). Penyediaan program pelatihan yang lebih terarah, mentoring dari pegawai berpengalaman, serta sistem penghargaan bagi pegawai dengan kinerja terbaik dapat memotivasi mereka untuk lebih produktif dan profesional dalam bekerja.
2. BPSDM perlu menciptakan budaya kerja yang mendukung **locus of control** dengan memberikan pegawai lebih banyak tanggung jawab dan kebebasan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan mereka. Pemberian kepercayaan ini dapat meningkatkan rasa kepemilikan terhadap tugas yang diemban serta mendorong kemandirian dan kreativitas pegawai.
3. Agar kepemimpinan situasional lebih efektif diterapkan, BPSDM dapat memberikan pelatihan kepada para pemimpin atau atasan mengenai cara mengadaptasi gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan pegawai. Kepemimpinan yang fleksibel dan responsif akan meningkatkan efektivitas organisasi serta memperkuat koordinasi antarpegawai.
4. BPSDM dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memperbaiki kondisi kerja, menyediakan insentif yang sesuai, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif. Program feedback rutin, kesempatan pengembangan karier, dan keseimbangan kerja-kehidupan yang lebih baik juga dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan pegawai.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Dalam faktor mempengaruhi prestasi kerja hanya menggunakan faktor *locus of control*, kepemimpinan situasional dan kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja digunakan sebagai variabel mediasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden serta faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abnisa, A.P. (2016). Leadership dalam Kepemimpinan. Jurnal Asy- Syukriyyah. Vol 17. Athillah,
- Afandi, M. (2017). Teori dan Praktik Penelitian Tindakan Kelas. Semarang: Unissula Press.
- Anggriana, T. M. (2016). Hubungan *Locus of control* dan Persepsi Peran Jenis Kelamin Dengan Keputusan Pemilihan Karier Siswa Kelas X SMA Negeri 6 Semarang. *Counsellia: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 1(1).
- Almigo, N. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1), 50–60. Andika
- Andika Rindi, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513/485>. Arif,
- Aisyafarda, J., & Sarino, A. (2019). *Gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan budaya organisasi sebagai determinan kinerja guru ( The role of principal leadership situasional and organizational culture as determinant teacher performance )*. 4(2), 228–237. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18018>
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Alhidayatullah, A., Sudarma, A., & Khairul Amal, M. (2023). Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 119–130. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i1.2373>
- Almaida Agustyna, & Arif Partono Prasetio. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Great Citra Lestari. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(1), 28–38. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i1.319>
- Almigo, N., Psikologi, F., Bina, U., & Palembang, D. (2004). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. 1(1), 50–60.

- Amalini, H. F., Musadieq, 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.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Ardyani, I., Danial, R. D. M., & Jhoansyah, D. (2022). Pengaruh *Locus of control* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(1), 73–80. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i1.699>
- Arfianty, N. R., Wahjono, S. I., & Maretasari, R. (2021). Peran Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Oraganisasi dan Manajemen Bakat Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Management Office di Surabaya. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 69. <https://doi.org/10.30651/imp.v1i1.9588>
- Artikel, I. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi*. 14(2), 105–112. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v14i2.173>
- Cahyaningrum, B., & Fikri, M. A. (2021). Peran Pemediasi *Locus of control* Pada Pengaruh Financial Knowledge Dan Financial Attitude Terhadap Financial Management Behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1500–1515. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1500-1515>
- Candra, Y. (2019). *No Title*. 1(2), 94–105. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- 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>
- Demina, D. (2020). Leadership Management of Education and Personality Leaders of Industrial Revolution 4.0. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 153. <https://doi.org/10.31958/jaf.v8i2.2616>
- Dewi, A. F. (2024). Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 1(VI), 1–15.

- Doto, A. B., Timuneno, T., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh efikasi diri dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank BRI Cabang Utama Kupang. *Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4, 79–91. <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/10364>
- Dr. Wendy Sepmady Hutahaean, S. E. , M. Th. (2021). TEORI KEPEMIMPINAN. Ahlimedia Book.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart Pls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem)* (2nd Ed.). California: Sage Publications.
- Hakim, Z. (n.d.). *JIEB (ISSN: 2442-4560) available online at: ejournal.stiepancasetia.ac.id*. 151–164.
- Hamedoğlu, M. A., Kantor, J., & Gülay, E. (2012). *The Effect of Locus of control and Culture on Leader Preferences*. 4(2), 319–324.
- Hamzah, H., Syarif, M., Rahima, M. A., & Purwati, A. A. (2021). *Locus of control dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Guru. Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 43–55. <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i1.2186>
- Handoko, H, T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE. Hanurawan,
- Handoko, T. Hani. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hanurawan, Fatah. (2011). *Psikologi Sosial Suatu Pengantar*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya Hasibuan,
- Hasibuan, S.P Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan, Jakarta : PT.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Mangkunegara,
- Hasibuan. (2016). *Manajemen*. PT Bumi Aksara.
- Herlambang, R., Damayanti, R., Novalia, N., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (2024). *Budaya Organisasi Dan Locus of control Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang)*. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Februari, 2024*(3), 729–741. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10645885>.

- Hidayat, N., Hamid, D., & Ruhana, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja ( Studi Kasus Pada Karyawan PT. Taspen (Persero) KUC Malang ). *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Vol 1*.
- Jumiati, J., & Kartiko, A. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan *Locus of control* Terhadap Kinerja Guru. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 32–44. <https://doi.org/10.59373/academicus.v1i1.5>
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls*. Batam: Universitas Batam.
- Kovach, M. (2018). A Review of Classical Motivation Theories : Understanding the Value of *Locus of control* in Higher Education. *Journal of Interdisciplinary Studies in Education*, 7(1), 34–53. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1867447>
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021a). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). *Amkop Management Accounting Review ( AMAR ) Pengaruh Stres Kerja , Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT . Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep*. 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Kuswadi, 2005, Cara Mengukur Kepuasan Karyawan, Jakarta : PT Elex Media Komputindo. Mangkunegara,
- Lestari, P., Srimindarti, C., Ekonomika, F., Bisnis, D., & Semarang, U. S. (2022). *Pengaruh Kompleksitas Tugas , Locus of control , Time Budget Pressure , Komitmen Organisasi , dan Tindakan Supervisi terhadap Kepuasan Kerja Auditor Pada BPK Provinsi Jawa Tengah*. 6, 16190–16200.
- Lumintang, G. G., Tubagus, S. A., Tewal, B., & Lumintang, G. G. (2023). *S . A . Tubagus , B . Tewal ., G . G . Lumintang pengaruh locus of control , organizational citizenship behavior dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada pt . Angkasa pura support manado effect of locus of control , organizational citizenship . 11(1)*, 1178–1188.
- Losiana Lomanto, Silvia. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dengan Moderasi
- Mallo, C. K., Trang, I., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Internal *Locus of control* dan External *Locus of control* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sario. *Jurnal EMBA*, 10(1), 91–100.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mardika, I. E., Jauhari, A., Sutapa, H., Kadiri, U. I., & Situasional, K. (2024). *Issn : 3025 9495*. 8(11).
- Maulidah Az-Zahroh, Nabilah, Cindy Safvitri, Surya Andhika Putra, Isa Anshori, Universitas Trunojoyo, Madura Alamat, Jl Raya Telang, Kampus Utm, and P. O. Box 02 Kamal-Bangkalan. 2023. "Kajian Teori Kepemimpinan Situasional Dan Kepuasan Kerja : Studi Literature Review." *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen* 1(3):131–54. doi: 10.59581/jrim-widyakarya.v1i3.784
- Mokoagow, Z., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. S. B. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 491–500.
- Munawaroh, R., & Marcela, S. (n.d.). *PENDIDIKAN Maftuha Yayasan Pendidikan Islam , Fakultas Pendidikan Islam dan Keguruan , Keywords : Islam ; Leadership ; Theory*. 120–128.
- Nadeak, B. (2017). Pengaruh *Locus of control*, Integritas dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja PNS Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang. *Jurnal Politikom Indonesiana*, 2(2), 123–133.
- Narendra, N. M. (2018). Pengaruh *Locus of control* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di RSUD Al-Islam H. M. Mawardi Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(2), 621–636.
- Negara, T. (2019). (*Feberpin Erganta Targan,2019*). 1, 103–111.
- Noviani, N. L. K. S., & Widhiyani, N. L. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi dan Pelatihan pada Kinerja Karyawan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. *E-Jurnal Akuntansi*, 25(3), 2212–2241. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v25.i03.p22>
- Pelatihan, M. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square ( Sem-Pls ) Dengan Smartpls*.
- Pimpinan, K., Organisasi, L., Kcp, B. S. I., Bilie, A., Agustin, A., Suriadi, M., & Satisfaction, J. (2023). *Karakteristik Pimpinan, Lingkungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Bank Syari'ah Indonesia (BSI) KCP Alue Bilie 2*. 1(4), 29–46.
- Pokhrel, S. (2024). No TitleEΛENH. *Ayanη*, 15(1), 37–48.
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis Motivasi Kerja, terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 144–152.

- Pratama, M. R. P. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant*. 1(1), 45–53.
- Rachman, M. M. (2022). *Locus of control* Sebagai pengendali individu karyawan terhadap kesuksesan. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN). Robert, K., & Kinicki, A. (2005). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rini, Y. P., & Winata, V. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Anggi. *Prosiding Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 286–296. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Ritonga, S., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Education and Development*, 11(2), 361–368. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i2.4838>
- Rivaldo, Y., Yusman, E., & Supardi. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rsbp Batam. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 2774–4175.
- Robbins, S., & Judge, T. (2011). *Perilaku Organisasi Edisi 12 B*. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Indonesia: PT Macanan Jaya. Schunk,
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rofi, A. N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 3, 1–21
- Rosida, I. (2020). Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja pegawai di kecamatan cibeureum kota tasikmalaya. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 1(2), 1–7.
- Rulianti, E. (2020). Prestasi Kerja : Penilaian Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT Mitrapak Eramandiri Cabang Cikarang). *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 5(01), 38–63.
- Rumimpunu, A. K., & Tewel, B. (2021). Pengaruh *Locus of control* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi 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. *Taroreh... 325 Jurnal EMBA*, 9(1), 325–334.

- Sari, D. P. (2021). Pengaruh *Locus of control*, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat. *Jurnal Ekobistek*, 7(1), 9–18. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.3>
- Septian Putra Setiawan, Rusman Frendika, & Indra Fajar Alamsyah. (2023). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 19–24. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i1.2028>
- Setiawan, R., Eliyana, A., Suryani, T., & Christopher, J. (2020). Creating job satisfaction in a strict organization. *Opcion*, 36(SpecialEdition27), 376–385.
- Siagian, H. M., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah SD Swasta. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3821–3829. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2747>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen (Maneggio)*, 1(1).
- Simanjuntak, D. ., Nadapdap, K., & Winarto. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Universitas Methodist Indonesia Jalan Hang Tuah*, 3(2), 6–13. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/8/8>
- Simamora.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2.Yogyakarta. STIE YKPN.Sugiyono.
- Sofyan, S., & B, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Pada Kantor DPRK Aceh Tamiang. *Jesya*, 7(2), 1733–1747. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i2.1593>
- Sondang P. Siagian. (2016). Teori dan Praktek Kepemimpinan (Cet. 2). Rineka Cipta.
- Stres, D. A. N., Terhadap, K., & Kerja, P. (2023). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Analisis Pengaruh Budaya Organisasi , Komunikasi*. 1(1), 19–37.
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i1.4338>
- Sugiyono, S. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Syahputra. (2014). *Syahputra 2014*.
- Tinggi, S., Ekonomi, I., & Ekatana, I. (2020). *TheJournalish: Social and Government. 1*, 81–91.
- Tubagus, S. A., B Tewel, G G Lumintang, Sefila Aquida Tubagus, Bernhard Tewel, Genita G Lumintang, and Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. 2023. “Pengaruh *locus of control*, organizational citizenship behavior dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada pt. Angkasa pura support manado effect of *locus of control*, organizational citizenship behavior, and organizational commitment on job satisfaction at pt. Angkasa pura support manado.” *Maret 11(1):1178–88*.
- Vijayashree, L., & Jagdishchandra, M. (2011). *Locus of control* and job satisfaction: PSU employees. *Serbian Journal of Management*, 6(2), 193–203. <https://doi.org/10.5937/sjm1102193v>
- 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. *Pengaruh Locus of control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt Suzuki Finance Indonesia*, 6(3), 1468–1477.
- Wirda, F. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Politeknik Negeri Padang. *Jurnal Polibisnis*,4(1).

# KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Anisa Maharani (2105160257) memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh *Locus Of Control* Dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara”**. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

## A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- |        |                       |                 |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS  | : Sangat Setuju       | : dengan Skor 5 |
| b. S   | : Setuju              | : dengan Skor 4 |
| c. KS  | : Kurang Setuju       | : dengan Skor 3 |
| d. TS  | : Tidak Setuju        | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

## B. Identitas Responden

No. Responden : ..... (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  Diploma  Sarjana

Lama Bekerja :  <1 Tahun  2-3Tahun  4-5 Tahun  > 5 Tahun

Status :  Menikah  Belum Menikah

**Prestasi Kerja (Y)**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
	<b>Hasil Kerja</b>					
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan dan sesuai standar yang ditetapkan					
2	Saya merasa bangga karena hasil kerja saya memberikan kontribusi positif bagi instansi					
	<b>Pengetahuan Pekerjaan</b>					
3	Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya dengan baik sehingga dapat bekerja secara efektif					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik karena memahami prosedur dan kebijakan yang berlaku					
	<b>Inisiatif</b>					
5	Saya selalu mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan saya					
6	Saya senang memberikan ide dan solusi untuk meningkatkan kinerja tim dan organisasi					
	<b>Kecakapan Mental</b>					
7	Saya tetap tenang dan fokus dalam menghadapi tekanan atau tantangan pekerjaan					
8	Saya mampu berpikir logis dan cepat dalam mengambil keputusan yang tepat di tempat kerja					
	<b>Sikap</b>					
9	Saya selalu bersikap positif dan profesional dalam bekerja dengan rekan kerja maupun atasan					
10	Saya menghargai pendapat dan kontribusi setiap anggota tim dalam lingkungan kerja					
	<b>Disiplin Waktu dan Absensi</b>					
11	Saya selalu hadir tepat waktu dan jarang absen dari pekerjaan tanpa alasan yang jelas					
12	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan					

**Kepuasan Kerja (Z)**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
	<b>Pekerjaan</b>					
1	Saya merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang saya jalankan di tempat kerja					
2	Saya menikmati pekerjaan saya karena sesuai dengan keterampilan dan minat saya					
	<b>Upah</b>					
3	Saya merasa bahwa upah yang saya terima sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab pekerjaan saya					
4	Saya puas dengan sistem penggajian yang diterapkan karena transparan dan adil					
	<b>Promosi</b>					
5	Saya melihat adanya kesempatan yang adil untuk mendapatkan promosi sesuai dengan kinerja dan pengalaman saya					
6	Saya puas dengan kebijakan promosi yang diterapkan karena berbasis kompetensi dan prestasi kerja					
	<b>Pengawas</b>					
7	Saya merasa pimpinan memberikan bimbingan dan arahan yang baik dalam menjalankan tugas saya					
8	Saya dapat berkomunikasi dengan mudah dan terbuka dengan pimpinan					
	<b>Rekan Kerja</b>					
9	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan saya di lingkungan kerja					
10	Saya merasa rekan kerja saya saling membantu dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama					

**Locus Of Control (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Suka bekerja keras</b>					
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan maksimal tanpa menunda-nunda pekerjaan					
2	Saya merasa tanggung jawab pribadi saya mendorong saya untuk bekerja dengan tekun dan giat					
	<b>Berusaha untuk menemukan pemecahan masalah</b>					
3	Saya selalu mencari solusi terbaik saat menghadapi tantangan dalam pekerjaan					
4	Saya mampu berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah yang muncul di tempat kerja					
	<b>Memiliki inisiatif yang tinggi</b>					
5	Saya tidak menunggu perintah untuk bertindak jika melihat ada pekerjaan yang perlu diselesaikan					
6	Saya selalu mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja					
	<b>Bergantung pada petunjuk orang lain</b>					
7	Saya lebih nyaman bekerja jika ada arahan yang jelas dari atasan atau rekan kerja					
8	Saya cenderung mengikuti pendapat mayoritas dalam mengambil keputusan di tempat kerja					

**Kepemimpinan Situasional (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Telling</b>					
1	Pimpinan selalu memberikan arahan yang jelas dan rinci dalam setiap tugas yang diberikan					
2	Saya merasa lebih mudah bekerja ketika pemimpin memberikan petunjuk yang spesifik dan terstruktur					
	<b>Selling</b>					
3	Pimpinan selalu menjelaskan alasan di balik setiap keputusan untuk meningkatkan pemahaman kami					
4	Pimpinan tidak hanya memberi instruksi tetapi juga menginspirasi kami untuk bekerja lebih baik					
	<b>Participating</b>					
5	Pimpinan selalu terbuka terhadap masukan dan pendapat dari setiap pegawai dalam pengambilan keputusan					
6	Pimpinan memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk berkontribusi dalam menyelesaikan masalah					
	<b>Delegation</b>					
7	Pemimpin percaya pada kemampuan pegawai dengan memberikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai					
8	Pimpinan memberikan kepercayaan penuh kepada pegawai dalam menjalankan tugas tanpa terlalu banyak campur tangan					

## Distribusi Jawaban Responden

<b>Locus Of Control</b>									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	78	78	78	78	78	78	78	78
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>X1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	6.4	6.4	6.4
	Setuju	31	39.7	39.7	46.2
	Sangat setuju	42	53.8	53.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

<b>X2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	6.4	6.4	6.4
	Setuju	27	34.6	34.6	41.0
	Sangat setuju	46	59.0	59.0	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

<b>X3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Setuju	27	34.6	34.6	38.5
	Sangat setuju	48	61.5	61.5	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

<b>X4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang setuju	4	5.1	5.1	6.4
	Setuju	25	32.1	32.1	38.5
	Sangat setuju	48	61.5	61.5	100.0
	Total	78	100.0	100.0	



<b>X1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Setuju	22	28.2	28.2	30.8
	Sangat setuju	54	69.2	69.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

<b>X2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Setuju	31	39.7	39.7	42.3
	Sangat setuju	45	57.7	57.7	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

<b>X3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Setuju	33	42.3	42.3	44.9
	Sangat setuju	43	55.1	55.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

<b>X4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Setuju	30	38.5	38.5	41.0
	Sangat setuju	46	59.0	59.0	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

<b>X5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	36	46.2	46.2	47.4
	Sangat setuju	41	52.6	52.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

<b>X6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	5.1	5.1	5.1
	Setuju	34	43.6	43.6	48.7
	Sangat setuju	40	51.3	51.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

<b>X7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang setuju	1	1.3	1.3	2.6
	Setuju	32	41.0	41.0	43.6
	Sangat setuju	44	56.4	56.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

<b>X8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Setuju	38	48.7	48.7	52.6
	Sangat setuju	37	47.4	47.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

<b>Kepuasan Kerja</b>											
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10
N	Valid	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>Z1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Setuju	30	38.5	38.5	41.0
	Sangat setuju	46	59.0	59.0	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

<b>Z2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Setuju	35	44.9	44.9	48.7
	Sangat setuju	40	51.3	51.3	100.0

	Total	78	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

<b>Z3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Setuju	31	39.7	39.7	42.3
	Sangat setuju	45	57.7	57.7	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

<b>Z4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang setuju	2	2.6	2.6	3.8
	Setuju	27	34.6	34.6	38.5
	Sangat setuju	48	61.5	61.5	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

<b>Z5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Setuju	29	37.2	37.2	39.7
	Sangat setuju	47	60.3	60.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

<b>Z6</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Kurang setuju	3	3.8	3.8	6.4
	Setuju	30	38.5	38.5	44.9
	Sangat setuju	43	55.1	55.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

<b>Z7</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	5.1	5.1	5.1
	Setuju	30	38.5	38.5	43.6
	Sangat setuju	44	56.4	56.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

<b>Z8</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	5.1	5.1	5.1
	Setuju	27	34.6	34.6	39.7
	Sangat setuju	47	60.3	60.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

<b>Z9</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Setuju	26	33.3	33.3	37.2
	Sangat setuju	49	62.8	62.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

<b>Z10</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Setuju	27	34.6	34.6	35.9
	Sangat setuju	50	64.1	64.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

<b>Pretasi Kerja</b>													
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
N	Valid	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>Y1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Setuju	30	38.5	38.5	41.0
	Sangat setuju	46	59.0	59.0	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

<b>Y2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Setuju	33	42.3	42.3	44.9
	Sangat setuju	43	55.1	55.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

	Total	78	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Setuju	35	44.9	44.9	48.7
	Sangat setuju	40	51.3	51.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Setuju	27	34.6	34.6	38.5
	Sangat setuju	48	61.5	61.5	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
	Kurang setuju	4	5.1	5.1	6.4
	Setuju	28	35.9	35.9	42.3
	Sangat setuju	45	57.7	57.7	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	6.4	6.4	6.4
	Setuju	31	39.7	39.7	46.2
	Sangat setuju	42	53.8	53.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	6.4	6.4	6.4
	Setuju	22	28.2	28.2	34.6
	Sangat setuju	51	65.4	65.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	5.1	5.1	5.1
	Setuju	23	29.5	29.5	34.6
	Sangat setuju	51	65.4	65.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	5.1	5.1	5.1
	Setuju	20	25.6	25.6	30.8
	Sangat setuju	54	69.2	69.2	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.6	2.6	2.6
	Setuju	28	35.9	35.9	38.5
	Sangat setuju	48	61.5	61.5	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.8	3.8	3.8
	Setuju	32	41.0	41.0	44.9
	Sangat setuju	43	55.1	55.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Y12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	5.1	5.1	5.1
	Setuju	24	30.8	30.8	35.9
	Sangat setuju	50	64.1	64.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	54	69.2	69.2	69.2
	Perempuan	24	30.8	30.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana	78	100.0	100.0	100.0

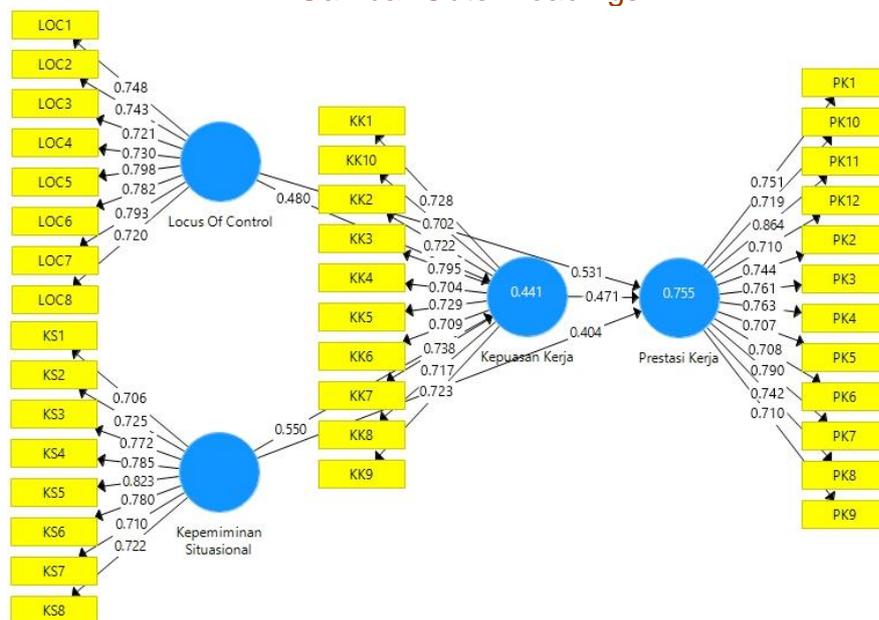
Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4-5 Tahun	33	42.3	42.3	42.3
	> 5 Tahun	45	57.7	57.7	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Status					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	64	82.1	82.1	82.1
	Belum Menikah	14	17.9	17.9	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

## Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

### Convergent Validity

Gambar Outer Loadings



Tabel Outer Loadings

	Kepemimpinan Situasional	Kepuasan Kerja	Locus Of Control	Prestasi Kerja
KK1		0,728		
KK10		0,702		
KK2		0,722		
KK3		0,795		
KK4		0,704		
KK5		0,729		
KK6		0,709		
KK7		0,738		
KK8		0,717		
KK9		0,723		
KS1	0,706			
KS2	0,725			
KS3	0,772			
KS4	0,785			
KS5	0,823			
KS6	0,780			
KS7	0,710			
KS8	0,722			
LOC1			0,748	
LOC2			0,743	
LOC3			0,721	
LOC4			0,730	
LOC5			0,798	
LOC6			0,782	
LOC7			0,793	
LOC8			0,720	
PK1				0,751
PK10				0,719
PK11				0,864
PK12				0,710
PK2				0,744
PK3				0,761
PK4				0,763
PK5				0,705
PK6				0,708
PK7				0,790
PK8				0,742
PK9				0,710

**Discriminant Validity**

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan Situasional	0,566
Kepuasan Kerja	0,534
Locus Of Control	0,529
Prestasi Kerja	0,523

**Cronbach Alpha**

	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan Situasional	0,833
Kepuasan Kerja	0,778
Locus Of Control	0,764
Prestasi Kerja	0,727

### Composite Reliability

	Composite Reliability
Kepemimpinan Situasional	0,873
Kepuasan Kerja	0,828
Locus Of Control	0,762
Prestasi Kerja	0,784

### Analisis Model Struktural (Inner Model)

#### R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,441	0,426
Prestasi Kerja	0,755	0,745

#### F Square

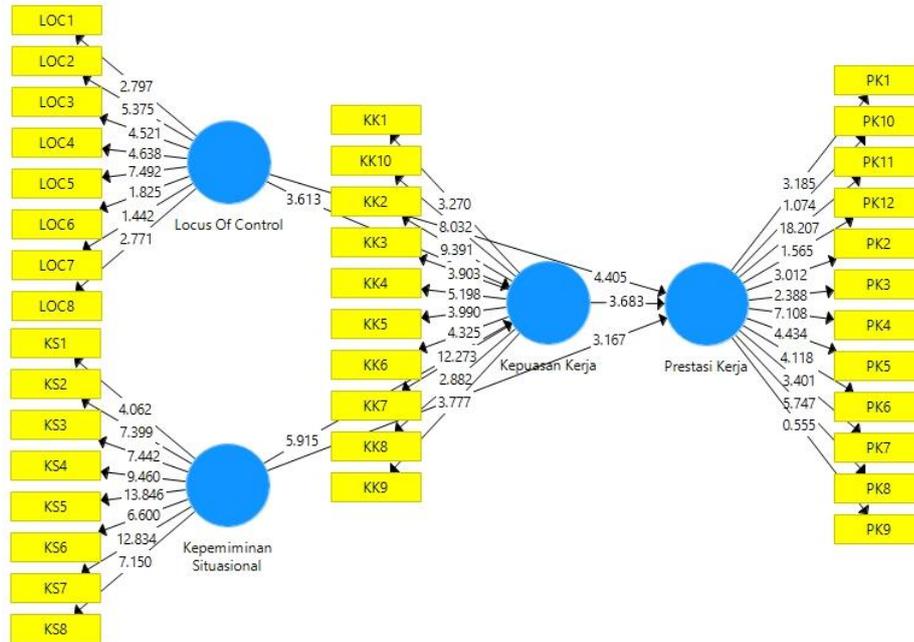
	Kepuasan Kerja	Prestasi Kerja
Kepemimpinan Situasional	0,383	0,340
Kepuasan Kerja		0,257
Locus Of Control	0,041	0,783

### Pengujian Hipotesis

#### Direct Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kepemimpinan Situasional -> Kepuasan Kerja	0,550	0,578	0,093	5,915	0,000
Kepemimpinan Situasional -> Prestasi Kerja	0,404	0,422	0,127	3,167	0,002
Kepuasan Kerja -> Prestasi Kerja	0,471	0,448	0,104	3,683	0,000
Locus Of Control -> Kepuasan Kerja	0,480	0,484	0,111	3,613	0,000
Locus Of Control -> Prestasi Kerja	0,531	0,532	0,121	4,405	0,000

Gambar Direct Effect



Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kepemimpinan Situasional -> Kepuasan Kerja -> Prestasi Kerja	0,439	0,426	0,162	3,636	<b>0,000</b>
Locus Of Control -> Kepuasan Kerja -> Prestasi Kerja	0,413	0,409	0,123	3,548	<b>0,000</b>

Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kepemimpinan Situasional -> Kepuasan Kerja	0,550	0,578	0,093	5,915	<b>0,000</b>
Kepemimpinan Situasional -> Prestasi Kerja	0,443	0,448	0,113	3,915	<b>0,000</b>
Kepuasan Kerja -> Prestasi Kerja	0,471	0,448	0,104	3,683	<b>0,000</b>
Locus Of Control -> Kepuasan Kerja	0,480	0,484	0,111	3,613	<b>0,000</b>
Locus Of Control -> Prestasi Kerja	0,544	0,542	0,119	4,577	<b>0,000</b>

## Tabulasi Jawaban Kuesioner Responden

### Prestasi Kerja (Y)

PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	PK11	PK12
5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5
5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4
4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4
4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5
5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4
5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	3
5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4
5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4

5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3
4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4
5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5
4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
3	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	3
5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5

**Locus Of Control (X1)**

LOC1	LOC2	LOC3	LOC4	LOC5	LOC6	LOC7	LOC8
5	4	5	3	5	5	5	5
4	3	3	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	3	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	4	4
5	4	5	5	5	4	3	4
4	4	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4	3
5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	5	5	5	3	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	3	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	3	5	5	5	5
5	5	5	5	3	4	4	5
5	5	3	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	3	4
4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	3	5	4	5
5	5	5	5	4	5	4	5
5	5	5	4	4	3	4	4
5	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5
3	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5
3	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5

5	5	5	5	4	5	5	5
5	4	5	3	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	3	5	4
4	4	4	4	5	4	5	2
5	3	5	4	4	4	4	4
5	4	5	2	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4

### Kepemimpinan Situasional (X2)

KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8
5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	5	5
4	3	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5
3	4	4	5	3	5	5	3
4	4	4	5	5	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	4	5
5	5	5	5	4	3	5	3
5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	3	5	4	4	5	4
5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	4
5	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	5	4	4	5	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4	5
4	5	4	4	4	4	5	4
4	5	4	5	5	5	4	5
5	4	4	5	4	4	4	4
5	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4
3	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	3	5	5

5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	4	3	5	4	4
5	3	5	3	5	3	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4

### Kepuasan Kerja (Z)

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
5	5	5	5	4	3	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4







MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 4609/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/25/11/2024

Kepada Yth.  
Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 25/11/2024

Dengan hormat,  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Anisa Maharani  
NPM : 2105160257  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

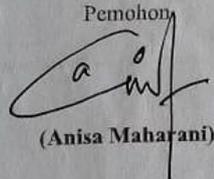
Identifikasi Masalah : 1. Bagaimana pengaruh perilaku kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan dengan variabel motivasi kerja sebagai intervening?  
2. Bagaimana pengaruh locus of control terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?  
3. Bagaimana pengaruh locus of control terhadap perilaku cyberloafing dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

Rencana Judul : 1. 1. Perilaku Kepemimpinan Situasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Motivasi Kerja  
2. 2. Pengaruh Locus Of Control Dan Perilaku Kepemimpin Situasional Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening  
3. 3. Pengaruh Locus Of Control Dan Stress Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Objek/Lokasi Penelitian : Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon



(Anisa Maharani)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 4609/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/25/11/2024

Nama Mahasiswa : Anisa Maharani  
NPM : 2105160257  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 25/11/2024  
Nama Dosen Pembimbing<sup>1)</sup> : Dr. Rahmad Bahyus

Judul Disetujui<sup>2)</sup>

Pengaruh Locus of control dan  
Perilaku kepemimpinan situasional terhadap  
Preferensi Kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel  
Intervening

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 04/Desember/2024

Dosen Pembimbing

(.....)

Keterangan:

<sup>1)</sup> Ditanda-tangani oleh Pimpinan Program Studi

<sup>2)</sup> Ditanda-tangani oleh Dosen Pembimbing

Sebelum disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lampiran ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Berprestasi | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAH-PT/Ak.Ppy/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

[umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
TUGAS AKHIR MAHASISWA

NOMOR : 177 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2025

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**  
Pada Tanggal : **17 Oktober 2024**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : **Anisa Maharani**  
N P M : **2105160257**  
Semester : **VII (Tujuh)**  
Program Studi : **Manajemen**  
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Locus Of Control Dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Dosen Pembimbing : **Assoc. Prof. Dr. Rahmad Bahagia, S.E., M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **20 Januari 2026**
4. Revisi Judul.....

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 20 Rajab 1446 H  
20 Januari 2025 M



Dekan

**Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA**

NIDN : 0109086502

Tembusan :  
1. Pertiinggal.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/II/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

**UMSU**  
 Unggul | Cerdas | Terpercaya

Surat ini merupakan surat yang dibuat dengan menggunakan sistem komputerisasi

Nomor : 177 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2025  
 Lampiran :  
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 20 Rajab 1446 H  
 20 Januari 2025 M

Kepada Yth.  
 Bapak / Ibu Pimpinan  
 BPSDM Provsu  
 Jl.Ngalengko No.1 Perintis  
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Anisa Maharani**  
 Npm : **2105160257**  
 Jurusan : **Manajemen**  
 Semester : **VII (Tujuh)**

Judul : **Pengaruh Locus Of Control Dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

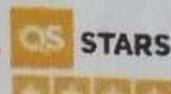


Dekan

**Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.**  
**NIDN : 0109086502**



Tembusan :  
 1. Peringgal



Agensi Akreditasi Majelis  
 Pendidikan Tinggi



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Ngalengko No. 1, Medan, Kode Pos 20236  
Telepon. (061) 4525430, 4531066, 4555173, Faksimile. (061) 4525430  
Pos-el [bpsdm.provsu@sumutprov.go.id](mailto:bpsdm.provsu@sumutprov.go.id), Laman [bpsdm.sumutprov.go.id](http://bpsdm.sumutprov.go.id)

Medan, 4 Februari 2025

Nomor : 400.14.5.4/16/BPSDM/2025  
Sifat : BIASA  
Lampiran : -  
Hal : Izin Riset

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di  
Medan

Memenuhi surat Saudara nomor 177/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 20 Januari 2025 hal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini kami sampaikan bahwa kami dapat memberikan izin Kepada mahasiswa :

Nama : Anisa Maharani  
NPM : 2105160257  
Jurusan : Manajemen

Untuk melakukan Riset di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara guna penyusunan Skripsi dengan judul Skripsi "**Pengaruh Locus Of Control Dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**"

Demikian hal ini disampaikan, Atas kerjasamanya diucapkan terimakasih.

KEPALA BPSDM,



SAFRUDDIN, SH, M.Hum  
PEMBINA UTAMA MADYA (IV/d)  
NIP. 196503011993031006



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Anisa Maharani  
NPM : 2105160257  
Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. Dr. H. Rakhmad Bahagia, S.E., M.Si.  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh *Locus Of Control* dan Perilaku Kepemimpinan Situational terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai *Variabel Intervening* pada Pengembangan Sumber Daya manusia kota Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Fenomena dalam LDM belum jelas	30/1/25	P
Bab 2	Temu terri yg baik dengan km. W. dan k. ke	30/1/25	P
Bab 3	Karakteristik Rspando	30/1/25	P
Daftar Pustaka	Referensi	30/1/25	P
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Ace Saripudin	30/1/25	P

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, Februari 2025  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Assoc. Prof. Dr. H. Rakhmad Bahagia, S.E., M.Si.



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Kamis, 13 Februari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

**N a m a** : Anisa Maharani  
**N .P.M.** : 2105160257  
**Tempat / Tgl.Lahir** : Medan/10 Maret 2003  
**Alamat Rumah** : Jl.Panglima Denai Gg Wakaf  
**Judul Proposal** : Pengaruh Locus Of Control Dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	Perbaikan identifikasi variabel
Bab II	Tambah referensi
Bab III	Bergeser yang tambah ketertarikan Hg Analisis Data.
Lainnya	Perbaikan urutan variabel pada daftar isi
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Kamis, 13 Februari 2025*

TIM SEMINAR

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Rahmad Bahagia, S.E., M.Si

Pembanding

Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Kamis*, 13 Februari 2025 menerangkan bahwa:

Nama : Anisa Maharani  
N.P.M. : 2105160257  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan/10 Maret 2003  
Alamat Rumah : Jl.Panglima Denai Gg Wakaf  
Judul Proposal : Pengaruh Locus Of Control Dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Assoc. Prof. Dr. Rahmad Bahagia, S.E., M.Si*

Medan, Kamis, 13 Februari 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. Rahmad Bahagia, S.E., M.Si

Pemanding

Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan  
Wakil Dekan I

Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.  
NIDN : 0 1 0 5 0 8 7 6 0 1

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[fumsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

Nomor : 1294/IL3-AU/UMSU-05/F/2025  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 20 Syawal 1446 H  
19 April 2025 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Anisa Maharani**  
N P M : **2105160257**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Locus Of Control Dan Perilaku Kepemimpinan Situational Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan pengembangan Sumber Daya Manusia**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**D.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA**  
NIDN.0109086502

Tembusan :  
1. Pertinggal



Agensi Kelayakan Malaysia  
Malaysia Qualifications Agency



★★★★★



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Jalan Ngalengko No. 1, Medan, Kode Pos 20236  
Telepon. (061) 4525430, 4531066, 4555173, Faksimile. (061) 4525430  
Pos-el [bpsdm.provsu@sumutprov.go.id](mailto:bpsdm.provsu@sumutprov.go.id), Laman [bpsdm.sumutprov.go.id](http://bpsdm.sumutprov.go.id)

SURAT KETERANGAN  
NOMOR. 400.14.5.4/51/BPSDM/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : TOMY HARAHAHAP, S.Sos, M.AP  
NIP : 197308271992031002  
Pangkat/Gol : PEMBINA UTAMA MUDA (IV/c)  
Jabatan : Pelaksana Harian Kepala BPSDM Provsu

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Anisa Maharani  
NPM : 2105160257  
Jurusan : Manajemen

Telah melakukan Riset untuk keperluan dalam penyusunan Skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul Skripsi **“Pengaruh Locus Of Control Dan Perilaku Kepemimpinan Situational Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara”**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 23 April 2025

Plh. KEPALA BPSDM,



TOMY HARAHAHAP, S.Sos, M.AP  
PEMBINA UTAMA MUDA (IV/c)  
NIP. 197308271992031002

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Anisa Maharani  
NPM : 2105160054  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Pengaruh *Locus of Control* dan Perilaku Kepemimpinan Situational terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai *Variabel Intervening* pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan TUGAS AKHIR atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/Tugas Akhir.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/Tugas Akhir dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Januari 2025  
Pembuat Pernyataan



Anisa Maharani

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan TUGAS AKHIR

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1. DATA PRIBADI

Nama : Anisa Maharani  
NPM : 2105160257  
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 10 Maret 2003  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : WNI  
Anak Ke : 1 dari 3 Bersaudara  
Alamat : Jl. Rahayu Psr 6 Tembung Gg Cempaka 16  
No. Telephone : 081293052398  
Email : [anisamaharani536@gmail.com](mailto:anisamaharani536@gmail.com)

### 2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Edi Supratman  
Pekerjaan : Wiraswasta  
Nama Ibu : Sri Widyastuti  
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : Jl. Rahayu Psr 6 Tembung Gg Cempaka 16  
No. Telephone : 085275867255

### 3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

SD : SD Swasta Al- Jama'Iyah  
SMP : SMP Negeri 23 Medan  
SMA : SMA Swasta Nurul Islam Indonesia  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, April 2025

(Anisa Maharani)