

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN
LOCUS OF CONTROL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN BANTUL,
YOGYAKARTA**

Miftahul Janah Rosmayanti

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

E-mail : miftahuljanahr@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to know (1) influence of Situational leadership style toward employee performance, (2) influence of Work Motivation to employee performance, (3) influence of Locus Of Control on employee performance, and (4) influence of Situational Leadership Style, Work Motivation and Locus of Control have a significant effect on the work performance of PDAM Employees of Bantul Regency Yogyakarta. This research belongs to the type of causal causal research. The population is all employees of PDAM Bantul district, amounting to 220 people and 20% of the number of employees is 44 people who will be used as a sample. Method of data retrieval was questionnaire, while data analysis technique using multiple linear regression analysis was supported by F (F-Test) and T (T-Test) test and classical assumption test consist of normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. The results showed that there is influence Situational Leadership Style (X1) on work performance (Y) with significance value = $0.035 < \alpha = 0.05$. There is influence of Work Motivation (X2) to work performance (Y) with significance value = $0.127 < \alpha = 0.05$. There is influence of Locus of Control (X3) on work performance (Y) with significance value = $0.044 < \alpha = 0.05$. Situational Leadership Style (X1), Work Motivation (X2) and Locus of Control (X3) have an effect on Work Achievement (Y) simultaneously because the value of sig $0,000 < 0,05$.

Keywords : *situational leadership style (X1), work motivation (X2), locus of control (X3), work performance (Y)*

PENDAHULUAN

Air merupakan kebutuhan dasar yang sangat penting bagi kehidupan manusia, sehingga menjadi hal yang wajar jika sektor air bersih mendapat prioritas dalam penanganan dan pemenuhannya. Dalam kehidupan sehari-hari kebutuhan air bersih bagi masyarakat merupakan hal yang sangat penting. Pemenuhan air bersih ini sudah menjadi keharusan, karena menyangkut hajat hidup orang banyak. Di Indonesia, kurangnya ketersediaan air bersih di berbagai wilayah mengakibatkan masih banyak wilayah yang kekurangan air bersih untuk kebutuhan konsumsi, industri dan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari lainnya.

Dalam menangani berbagai permasalahan mengenai ketersediaan air bersih, pemerintah mendirikan suatu badan atau organisasi yang disebut dengan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). PDAM yang dikelola oleh pemerintah di setiap wilayah di Indonesia ini merupakan salah satu BUMD milik pemerintah yang bertugas melayani kebutuhan air bersih bagi masyarakat pada umumnya. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan Perusahaan Daerah sebagai satu-satunya perusahaan yang bergerak dalam penyediaan air bersih untuk kebutuhan masyarakat. PDAM memberi jasa pelayanan dan menyelenggarakan kemanfaatan di bidang air minum.

Dalam usahanya, PDAM Bantul ini melakukan penjualan air bersih kepada berbagai masyarakat umum yang sudah digolongkan sesuai dengan pemakaian air, seperti halnya

golongan rumah tangga, industri dan instansi. Untuk itu PDAM kabupaten Bantul dituntut untuk menjadi perusahaan yang mandiri, sehat dan profesional yang sekaligus melaksanakan pembangunan daerah dan pembangunan ekonomi nasional pada umumnya.

Menurut Purnawijayanti (2005) tentang pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja karyawan, menunjukkan hubungan atasan bawahan, struktur tugas, dan kekuasaan dan wewenang secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Setiap karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja bagi karyawan, apabila setiap karyawan PDAM kabupaten Bantul memiliki motivasi kerja yang tinggi tentunya juga akan berimbas pada gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan *Locus of Control*. Penelitian mengenai pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, diperoleh hasil variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM kabupaten Bantul. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Sunyoto (2012: 15) menyatakan pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk mengacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tujuan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi. Karyawan dengan kemampuannya melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh tempat di mana mereka bekerja.

Locus of control eksternal dalam melaksanakan tugas-tugas tidak akan pasrah atau tergantung terhadap keberuntungan, nasib dan takdir tetapi atas dasar berusaha menyelesaikan tugas, dengan demikian tidak ada perbedaan antara karakter *locus* internal maupun eksternal sehingga akan sama-sama menghasilkan prestasi (Engko dan Gudono, 2007). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayudiati (2010) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *locus of control* terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan pembahasan mengenai latar belakang tersebut, maka penulis akan mengambil judul mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, dan *Locus Of Control* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bantul, Yogyakarta”.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM kabupaten Bantul Yogyakarta?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM kabupaten Bantul Yogyakarta?
3. Apakah *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM kabupaten Bantul Yogyakarta?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja dan *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM kabupaten Bantul Yogyakarta?

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan Situasional

Menurut Hersey & Blanchard dalam McClesky, (2014), bahwa gaya kepemimpinan situasional pendekatannya lebih fokus terhadap pengikut atau karyawan pada organisasi.

Motivasi Kerja

Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan

memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Locus of Control

Engko dan Gudono (2007) mendefinisikan *locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah ia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya.

Prestasi Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 67) dalam Sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Hipotesis

Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2001 : 170), bahwa gaya kepemimpinan pada hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Hal tersebut sejalan dengan Fiedler menemukan bahwa tugas pemimpin berorientasi lebih efektif dalam situasi kontrol rendah dan moderat dan hubungan manajer berorientasi lebih efektif dalam situasi kontrol moderat (Hendry, 2004:2). Dari perilaku gaya kepemimpinan tersebut diatas maka jelaslah bahwa hubungan antara pemimpin dan bawahan sangat menunjang sekali terhadap prestasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Halid Hasan yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Malang” dalam jurnal administrasi dan bisnis Volume 2, no. 1, Juli 2008, 40-51. Ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian diduga terdapat hubungan yang signifikan gaya kepemimpinan situasional dengan prestasi kerja. Artinya makin efektif gaya kepemimpinan situasional, maka semakin tinggi pula prestasi pengurus untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

H1: gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pdam kabupaten bantul, yogyakarta

Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Sutrisno (2009: 146), motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Beberapa pendapat menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dan prestasi kerja. Jika kebutuhan keberadaan berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan hidup, memenuhi kebutuhan hidupnya secara fisik maupun psikologis dapat terpenuhi, maka karyawan akan bekerja lebih baik dan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Erlangga Kusuma Negara (2013) bahwa Motivasi berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja, Darmastuti Ariani (2013) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan Sherli Astri Puspitaningrum (2014) bahwa Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

H2: motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pdam kabupaten bantul, yogyakarta

Pengaruh Antara *Locus of Control* terhadap Prestasi Kerja

Engko dan Gudono (2007) mendefinisikan *locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah ia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Hal tersebut dijelaskan juga dengan Penelitian yang dilakukan oleh Agustia (2011) yang berjudul: “pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja auditor dengan kepuasan kerja” menunjukkan bahwa pengaruh langsung *locus of control* terhadap prestasi kerja terbukti signifikan yang artinya Jika seorang karyawan cenderung memiliki internal *locus of control*, dia yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan, maka akan menimbulkan kepuasan kerja dan diharapkan akan meningkatkan kinerja atau prestasi kerja karyawan. Sebaliknya, apabila seorang karyawan mempunyai kecenderungan mempercayai faktor-faktor diluar dirinya sebagai penentu keberhasilan, maka dapat dikatakan dia memiliki eksternal *locus of control*, hal ini justru akan menurunkan prestasi kerja dan mengakibatkan menurunnya prestasi karyawan.

H3: *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pdam kabupaten bantul, yogyakarta

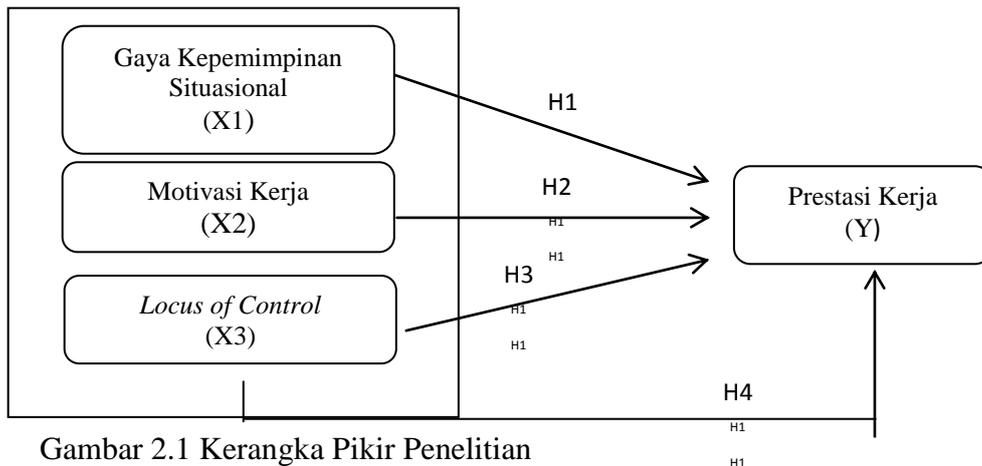
Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja dan *Locus of Control* terhadap Prestasi Kerja

Menurut Rivai dan Mulyadi, 2012 gaya kepemimpinan situasional adalah suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami prilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. *Locus of control* menurut Rotter (dikutip Suwarsi & Budianti, 2009) adalah suatu hal yang dipastikan memberikan kontribusi terhadap kualitas kinerja pada seseorang. Menurut Sutrisno (2009: 151), prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Dari definisi diatas sesuai dengan hasil studi yang telah dilakukan sebelumnya oleh Tita Taurisia (2004) bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan situasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. *Locus of control* secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Hasil studi membuktikan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan *locus of control* secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sartika (2007), pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, *locus of control* terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, *locus of control* secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

H4: gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pdam kabupaten bantul, yogyakarta

Kerangka Pikir Penelitian

Model kerangka kajian yang digunakan untuk memudahkan pemahaman konsep yang digunakan adalah:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

Menurut kerangka pikir diatas dapat dijelaskan bahwa Gaya kepemimpinan situasional, Motivasi kerja, dan *Locus of Control* berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan.

- a. H1 : Ada Pengaruh Signifikan Antara Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
- b. H2: Ada Pengaruh Signifikan Antara Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
- c. H3: Ada Pengaruh Signifikan Antara *Locus Of Control* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
- d. H4: Ada Pengaruh Signifikan Antara Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Dan *Locus Of Control* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat sebab akibat atau di sebut hubungan kausal. Hubungan kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat terhadap variabel lainnya (Gendro Wiyono, 2011:20). Artinya ada variabel yang mempengaruhi (disebut variabel bebas atau independen, atau variabel exogen) dan variabel yang dipengaruhi (disebut variabel terikat atau dependen, atau variabel endogen).

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Kabupaten Bantul yang berjumlah 220 orang.

Sampel

Menurut Arikunto (2008:116) “Penentuan pengambilan Sample sebagai berikut : Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%. Karena populasi berjumlah 220 orang, maka diambil 20% x 220 orang = 44 orang yang akan dijadikan sampel pada penelitian ini.

Teknik Pengambilan Sampel

Simple Random Sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2012: 93).

Definisi Operasional dan indikator

Gaya kepemimpinan situasional (X₁)

Menurut Hersey & Blanchard dalam McClesky, (2014), bahwa gaya kepemimpinan situasional pendekatannya lebih fokus terhadap pengikut atau karyawan pada organisasi.

Menurut Hersey & Blanchard dalam Putra & Yuniawan (2015) gaya kepemimpinan situasional terdapat empat dimensi atau indikator gaya kepemimpinan, antara lain:

- a. Gaya kepemimpinan situasional *Telling* atau mengarahkan, yang berarti tugas yang diberikan pemimpin tinggi sedangkan hubungan yang diberikan rendah.
- b. Gaya kepemimpinan situasional *Selling* atau menjual, berarti orientasi tugas tinggi dan hubungan tinggi. Pendekatan antara tugas dan hubungan lebih bersifat intensif.
- c. Gaya kepemimpinan situasional *Participating* atau berperan-serta, tugas yang diberikan pemimpin cenderung lebih rendah dibandingkan hubungan antara karyawannya. Peran pemimpin hanya memfasilitator tugas karyawannya dengan menggunakan saluran komunikasi yang tinggi.
- d. Gaya kepemimpinan situasional *Delegating* atau mendelegasikan, orientasi tugas rendah dan hubungan rendah.

Motivasi Kerja (X_2)

Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Adapun indikator dari motivasi kerja menurut Maslow dalam Robbins & Coutler (2010:110) ada 5 yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan seorang akan makanan dan minuman, tempat tinggal, pakaian dan kebutuhan dasar lainnya.
- b. Kebutuhan keamanan (*safety needs*), yaitu kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi.
- c. Kebutuhan social (*social needs*), yaitu kebutuhan seseorang untuk diterima dalam kelompok, rasa memiliki, dan persahabatan.
- d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), yaitu kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*), yaitu kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri, dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan

Locus of control (X_3)

Locus of control menurut Rotter (dikutip Suwarsi & Budianti, 2009) adalah suatu hal yang dipastikan memberikan kontribusi terhadap kualitas kinerja pada seseorang, yaitu respon awal sebagai dasar dari respon yang akan dilakukan selanjutnya.

Menurut pendapat Robbin (2000), bahwa indikator dari locus of control (pusat pengendalian) adalah sebagai berikut:

- a. Struktur keyakinan internal, di mana seorang tersebut mempunyai keyakinan bahwa dirinya sendiri yang mengontrol hidupnya.
- b. Struktur eksternal, di mana seorang tersebut mempunyai keyakinan bahwa kekuatan eksternal yang mempengaruhi hidupnya adalah sebuah nasib.

Prestasi kerja (Y_2)

Prabu (2009) dalam Sutrisno (2010:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Adapun indikator-indikator prestasi kerja menurut Prabu (2009 : 67) dalam Sutrisno (2010:151) adalah:

- a. Kualitas. Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.
- b. Kuantitas. Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
- c. Pelaksanaan tugas. Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
- d. Tanggung jawab. Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Deskripsi Responden

Pada penelitian kali ini peneliti menentukan karyawan administrasi atau karyawan yang bekerja di bagian kantor pada PDAM Kabupaten Bantul sebagai responden pada penelitian tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.14
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

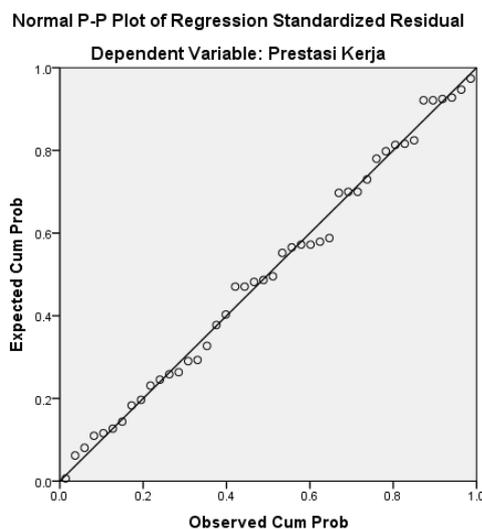
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.46394172
	Absolute	.068
Most Extreme Differences	Positive	.068
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.451
Asymp. Sig. (2-tailed)		.987

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil: LOLOS. Normal karena nilai signifikansi $0,987 > 0,05$.

Gambar 4.1
PENGUJIAN NORMALITAS



Hasil: Normal karena titik titik mengelilingi sumbu diagonal.

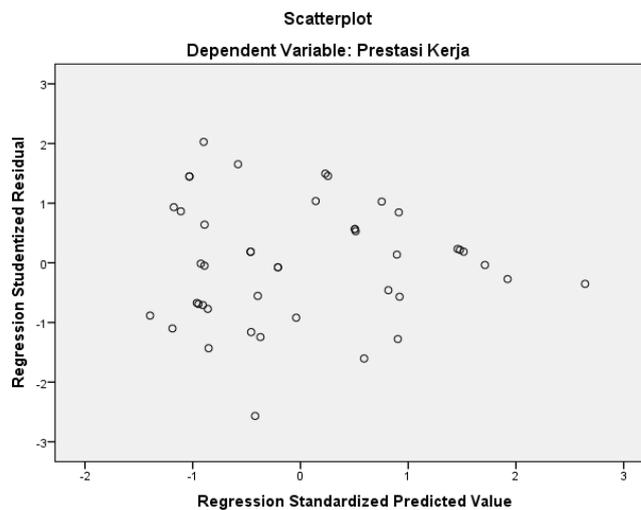
Tabel 4.15
Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan Situasional	.684	1.461
Motivasi Kerja	.679	1.472
<i>Locus of Control</i>	.638	1.568

Sumber : Data sekunder yang diolah, 2017

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Gambar 4.2
Pengujian Heterokedastisitas



Hasil pengujian Heterokedastisitas Tidak terjadi hetero karena titik2 menyebar diatas sumbu x dan 0. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah heterokedastisitas pada model regresi.

b. Uji Regresi Berganda

Tabel 4.16
Model Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	12.746	2.968		4.295	.000
1	Gaya Kepemimpinan Situasional	.146	.067	.289	2.184	.035
	Motivasi Kerja	.127	.054	.312	2.355	.024
	<i>Locus Of Control</i>	.159	.076	.285	2.083	.044

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Persamaan regresi $y = 12,746 + 0,146 x_1 + 0,127 x_2 + 0,159x_3$

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$X_1 = \text{Gaya Kepemimpinan Situasional} = 0,146$$

X2 = Motivasi Kerja = 0,127

X3 = *Locus Of Control* = 0,159

Untuk nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,050. Hal ini berarti H1 diterima bahwa Gaya kepemimpinan situasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja, H2 diterima bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja, H3 diterima bahwa *Locus of control* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja, dan H4 diterima bahwa Gaya kepemimpinan situasional, Motivasi kerja, dan *Locus of control* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Tabel 4.17
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.486	1.518

a. Predictors: (Constant), *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja

Dari tabel diatas diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,486. Hal ini berarti 48,6% variasi prestasi kerja dapat dijelaskan oleh adanya *locus of control* dan 51,4% kinerja lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

Tabel 4.18
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	100.641	3	33.547	14.561	.000 ^b
1	Residual	92.154	40	2.304		
	Total	192.795	43			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), *Locus Of Control*, Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja

Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan *Locus of Control* (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y1) secara simultan karena nilai sig 0,000 < 0,05.

Pembahasan

Hipotesis pertama (H1) Berdasarkan dari Nilai t_{hitung} pada variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X1) memiliki nilai signifikansi = $0.035 < \alpha = 0.05$ yang diperoleh dari hasil regresi berganda pada tabel 4.16 Model Regresi. Maka disimpulkan bahwa bahwa H1 gaya kepemimpinan situasional (X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dan dapat di terima. Menurut Samsuri, A. Margono, Sugandi (2014) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur yaitu Secara parsial kedua variabel tersebut (Gaya kepemimpinan situasional dan Disiplin kerja) berpengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Secara simultan atau bersama-sama variabel Gaya kepemimpinan situasional dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Secara deskriptif kedua variabel yang mempengaruhi prestasi kerja. Hasil studi ini dapat membuktikan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa gaya

kepemimpinan situasional berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan dalam studi ini diterima.

Hipotesis kedua (H2) Berdasarkan dari Nilai t_{hitung} pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikansi = $0.127 < \alpha = 0.05$ yang diperoleh dari hasil regresi berganda pada tabel 4.16 Model Regresi. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 motivasi kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dan dapat di terima. Hasil studi menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, yaitu karyawan yang memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi akan menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi. Hasil studi ini sesuai dengan hasil studi yang telah dilakukan sebelumnya oleh Tita Taurisia (2004) bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan situasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Beberapa pendapat menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dan prestasi kerja. Yukl (1992 : 254) berpendapat bahwa “Kinerja atau prestasi sebuah kelompok tergantung pada motivasi dan kemampuan anggota. Kinerja kelompok akan menjadi tinggi bilamana para anggotanya dimotivasi dan sangat terampil daripada bilamana para anggotanya tidak termotivasi, tidak terampil, atau kedua-duanya”. Dengan adanya karyawan yang termotivasi maka dapat lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan dalam organisasi sehingga kepuasan kerja lebih mudah dicapai. Sedangkan Simamora (2001:415) mengatakan bahwa “Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan di masa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai prestasi masa lalu dan pengembangan”. Pendapat diatas mengatakan bahwa kinerja/ prestasi kerja mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja, jika prestasi karyawan baik ia akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh karyawan tersebut. Jika karyawan tersebut mengetahui bahwa prestasi yang dicapai kurang baik maka kemungkinan besar ia akan berusaha memperbaiki prestasi agar ia dapat bertahan bekerja di tempat tersebut artinya bila prestasinya terus-menerus buruk bukan tidak mungkin ia akan diberhentikan dari pekerjaannya.

Hipotesis ketiga (H3) Berdasarkan dari Nilai t_{hitung} pada variabel *Locus of Control* memiliki nilai signifikansi = $0.044 < \alpha = 0.05$ yang diperoleh dari hasil regresi berganda pada tabel 4.16 Model Regresi. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 *locus of control* secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dan dapat di terima. Hasil studi ini membuktikan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal tersebut dijelaskan juga dengan Penelitian yang dilakukan oleh Agustia (2011) yang berjudul: “pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja auditor dengan kepuasan kerja” menunjukkan bahwa pengaruh langsung *locus of control* terhadap prestasi kerja terbukti signifikan yang artinya Jika seorang karyawan cenderung memiliki internal *locus of control*, dia yakin akan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu permasalahan, maka akan menimbulkan kepuasan kerja dan diharapkan akan meningkatkan kinerja atau prestasi kerja karyawan. Sebaliknya, apabila seorang karyawan mempunyai kecenderungan mempercayai faktor-faktor diluar dirinya sebagai penentu keberhasilan, maka dapat dikatakan dia memiliki eksternal *locus of control*, hal ini justru akan menurunkan prestasi kerja dan mengakibatkan menurunnya prestasi karyawan.

Hipotesis empat (H4) Berdasarkan dari Nilai t_{hitung} pada variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan *Locus of Control* (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) secara simultan karena nilai sig $0,000 < 0,05$ yang diperoleh dari hasil regresi berganda pada tabel 4.16 Model Regresi. Maka dapat disimpulkan bahwa H4 variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan *Locus of Control* (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) dan dapat di terima. Hasil studi yang telah dilakukan sebelumnya oleh Tita Taurisia (2004) bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan situasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. *Locus of control* secara parsial mempunyai pengaruh

signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Hasil studi membuktikan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan *locus of control* secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sartika (2007), pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, *locus of control* terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, *locus of control* secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Gaya kepemimpinan situasional (X1) terhadap prestasi kerja (Y). Hal ini didasarkan pada analisis data dimana menghasilkan t_{hitung} sebesar 2.184 dengan probabilitas sebesar 0.035. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Gaya kepemimpinan situasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja. Sedangkan berdasar pada hasil perhitungan dengan menggunakan metode three box didapat pada variable Gaya kepemimpinan situasional dalam pernyataan Perintah kerja dilakukan melalui komunikasi dua arah, * bagi responden nilainya adalah rendah yaitu sebesar 28,4. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan situasional yang dimiliki responden adalah rendah. Maka disimpulkan bahwa H1 gaya kepemimpinan situasional (X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dan dapat di terima.

Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y). Hal ini didasarkan pada analisis data dimana menghasilkan t_{hitung} sebesar 2.355 dengan probabilitas sebesar 0.024. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja. Sedangkan berdasar pada hasil perhitungan dengan menggunakan metode three box didapat pada variable Motivasi kerja dalam pernyataan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode, , * bagi responden nilainya adalah sedang yaitu sebesar 40.4. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja yang dimiliki responden adalah rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 motivasi kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dan dapat di terima. karyawan yang memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi akan menunjukkan prestasi kerja yang lebih tinggi.

Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *locus of control* (X3) terhadap prestasi kerja (Y). Hal ini didasarkan pada analisis data dimana menghasilkan t_{hitung} sebesar 2.083 dengan probabilitas sebesar 0.044. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel bebas *locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat prestasi kerja. Sedangkan berdasar pada hasil perhitungan dengan menggunakan metode three box didapat pada variable *locus of control* dalam pernyataan Kenal dan dekat lebih penting dari pada keahlian dan kemampuan yang di miliki, bagi responden nilainya adalah rendah yaitu sebesar 38. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *locus of control* yang dimiliki responden adalah rendah. Maka dapat dikatakan bahwa semakin kuat *locus of control* maka akan semakin kuat prestasi kerja sehingga H3 dapat diterima. Hasil studi ini membuktikan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Gaya Kepemimpinan Situasional (X1), Motivasi Kerja (X2) dan *Locus of Control* (X3) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) secara simultan karena hal ini didasarkan pada analisis data dimana menghasilkan t_{hitung} sebesar 4.295 dengan probabilitas nilai sig $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H4 variabel Gaya Kepemimpinan Situasional (X1),

Motivasi Kerja (X2) dan *Locus of Control* (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja (Y) dan dapat di terima.

Saran

Berdasarkan deskripsi variabel, pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan dari hasil penelitian ini, maka disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pihak PDAM Kabupaten Bantul, Yogyakarta

Diketahui bahwa berdasarkan hasil regresi untuk Gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan *locus of control* didapatkan nilai t hitung sebesar 4,295 dengan nilai P value 0,000 sedangkan untuk interaksi antara Gaya kepemimpinan situasional terhadap prestasi kerja didapatkan nilai t hitung sebesar 2,184 dengan P value 0,035, motivasi kerja terhadap prestasi kerja didapatkan nilai t hitung sebesar 2,355 dengan P value 0,024, dan *locus of control* terhadap prestasi kerja didapatkan nilai t hitung sebesar 2,083 dengan P value 0,044. Hal ini mengindikasikan bahwa Gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan *locus of control* terhadap prestasi kerja terhadap kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Hal ini tidak didukung pula oleh pendapat bagi responden pada setiap masing-masing pernyataan. Bagi pihak manajemen disarankan untuk benar-benar menanamkan pada karyawannya bahwa memiliki motivasi yang tinggi, kerja keras, disiplin, tidak menyalahgunakan waktu, berusaha secara maksimal/optimal untuk mencapai suatu tujuan harus dilakukan bila ingin mencapai kemajuan dalam hidupnya.

2. Bagi peneliti yang akan datang

- a. Diharapkan pada penelitian yang akan datang, jumlah sampel yang digunakan lebih banyak. Dengan sampel yang relatif lebih banyak maka hasil analisis dari penelitian yang didapatkan akan lebih akurat.
- b. Sebaiknya menambah faktor – faktor lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sehingga penelitian mendatang akan menghasilkan penelitian yang lebih lengkap.
- c. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan harus memperhatikan ketiga variabel tersebut yaitu Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja dan *Locus of Control* tanpa mengabaikan variabel lainnya yang juga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhyasaka. H, Djahmur. H, Yuniadi. M. 2016. “Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Cv. Megah Sejahtera)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 40 No.1 November 2016.
- A.nonim., PDAM Tirta Dharma Kabupaten Bantul, 2013, *Profil Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul*, PDAM Kabupaten Bantul, Yogyakarta.
- Bibing. F, H.N. Utami, Ika. R. 2015. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 25 No. 1 Agustus 2015.
- Deddy.N.C.A dan Harsono., 2014. “Pengaruh Kepuasan Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan

Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta”.
Jurnal JBTI, Vol.5, No.2, Oktober 2014.

- Gendro Wiyono. 2011. “Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0”. Edisi Pertama, cetakan pertama. Yogyakarta. Penerbit STIM YKPN Yogyakarta.
- Putri Wulandani. R, Yeasy Darmayanti dan Dandes Rifa. 2014. “Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Prestasi Kerja Auditor Dengan Gaya Kepemimpinan Situasional Sebagai Variabel Moderating”. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 10, No.1.
- Samsuri, A. Margono, Sugandi. 2014. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur”. *E-Journal Administrative Reform*, 2014, Vol. 2, No. 1 :1076-1089 ISSN 2338-7637.
- Sarita, Jena dan Dian Agustia. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Auditor*”. Skripsi, Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Airlangga, Surabaya.
- Soraya Eka Ayudiati., 2010. “Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang)”, Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang.