
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LOCUS OF CONTROL, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ROY SENTOSO COLLECTION

Oleh

Made Hendri¹⁾ & Kusuma Candra Kirana²⁾

^{1,2}Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

Email: ¹madehenndri@gmail.com & ²kusumack@ustjogja.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, locus of control, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini menggunakan 50 karyawan Roy Sentoso Collection. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Pengujian menggunakan Systematic Random Sampling dimana data diolah menggunakan SPSS 25.terhadap kepuasan kerja. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan, locus of control berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Locus of Control, Komitmen Organisasi & Budaya Organisasi.

PENDAHULUAN

Organisasi adalah tempat bagi orang-orang untuk berkumpul untuk dapat mencapai tujuan bersama. Dalam sebuah organisasi akan selalu terdapat Hierarki jabatan yang menghubungkan antara bawahan dengan pimpinan. Oleh karena itu tentunya sebuah perusahaan harus memiliki tenaga sumber daya manusia dengan kinerja dan kualitas yang baik untuk menjadi karyawan dan menduduki hierarki jabatan. Berdasarkan pendapat dari Sudarsono (2006:67) dalam (Khairizah et al., 2016) Adanya peran dari seorang pemimpin sangat diperlukan dalam berorganisasi. Gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin terhadap karyawan. Berdasarkan pendapat yang diutarakan oleh Robert House yang diambil dari Robbins (2007,h.448) dalam (Khairizah et al.,2016) bahwa “terdapat empat tipe path goal leadership group yaitu gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan yang cenderung menetapkan tugas. Pemimpin dapat menggunakan

berbagai gaya kepemimpinan untuk memotivasi karyawannya melakukan pekerjaannya dengan baik. Suatu pencapaian dan kesuksesan kinerja suatu karyawan ditentukan oleh mutu karyawan itu sendiri. Maka hal ini sangat diperlukan manajemen sumber daya manusia yang handal dan mempunyai suatu pandangan untuk lebih maju”.

Gaya Kepemimpinan berdasarkan pendapat (Kartono 2002, h.62) dalam (Khairizah et al., 2016) yakni merupakan sebuah metode yang dilakukan oleh para pimpinan dalam memberikan suatu pengarahan kepada karyawannya dalam menjalankan tugas yang diberikannya. Pendapat yang sama diutarakan oleh (Tjiptono, 2006:161) dalam (Hadiwijaya, Hendra, 2012) bahwa “gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan untuk melakukan suatu komunikasi kepada bawahannya”. Pendapat yang lainnya juga diutarakan oleh (Hersey, 2004: 29) dalam (Hadiwijaya, Hendra, 2012) bahwa “gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-

kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain”.

Locus of control berdasarkan Menurut (Rotter, 1966) dalam (Wuryaningsih & Kuswati, 2013) adalah sudut pandang individu dalam suatu kesempatan apakah ia menyakini kemampuannya untuk dapat menyelesaikan berbagai peristiwa yang tengah menyimpannya. Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Widyaningrat (2014) dalam (Ary & Sriathi, 2019) bahwa “locus of control menunjukan seberapa besar keyakinan seseorang mengenai hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan hasil yang diterima”. Menurut pendapat dari (Manichander, 2014) dalam (Munawir et al., 2018) “Locus of control adalah salah satu konsep yang paling banyak dipelajari dalam psikologi”.

Komitmen Organisasi berdasarkan Menurut Mathis dalam Sopiah (2008: 155) dalam (Muis et al., 2018) adalah seberapa banyak perwakilan menerima banyak tujuan hierarkis dan akan menetap atau justru meninggalkan organisasi. Pendapat yang sama juga disampaikan oleh (Allen dan Meyer, 2009) dalam (Respatiningsih & Sudirjo, 2015) bahwa membagi suatu komitmen organisasi ke dalam tiga komponen yaitu : A). *Affective Commitment* Suatu yang terjadi pada karyawan karena adanya suatu ikatan emosional (emosional attachment). B). *Continuance Comitment* Suatu keinginan karyawan yang bertahan pada organisasi tersebut karena membutuhkan upah tersebut untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. C). *Normative Commitment* Suatu hal yang dilakukan oleh karyawan karena mempunyai sebuah komitmen dalam suatu organisasi merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan.

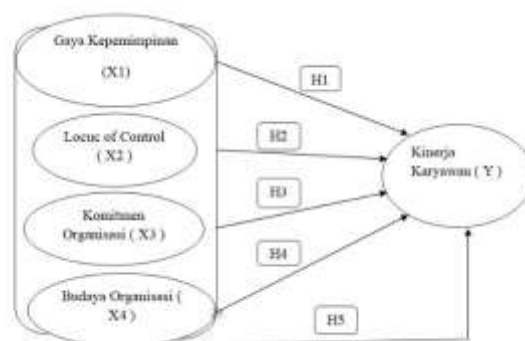
Budaya organisasi berdasarkan pendapat (Riani, 2011:6) dalam (Wardani et al., 2016) bahwa yakni sebuah pola yang berasal dari asumsi-sumsi yang ada dan tercipta dalam suatu organisasi agar dapat menanggulangi suatu permasalahan dalam yang ada pada suatu organisasi. Menurut

Kotter and Heskett (1992) dalam (Sutaryo & Purwana, 2017) bahwa “budaya organisasi adalah sesuatu yang dikonsepsikan dan dibagikan atas kepercayaan dan nilai dari organisasi yang membantu untuk membentuk perilaku karyawan”. Sedangkan menurut Robin dalam Sutaryo & Purwana (2017) bahwa “budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang berada didalam organisasi merupakan pembeda dengan organisasi lain”.

Kinerja karyawan Wirawan (2009, h.5) dalam (Khairizah et al., 2016) mengatakan bila “kinerja merupakan keluaran yang menghasilkan fungsi- fungsi indikator suatu pekerjaan ataupun sesuatu profesi dalam sewaktu-waktu. maka kinerja karyawan merupakan hasil yang telah dicapai seorang dalam melakukan tugas yang telah diberikan kepadanya cocok dengan kriteria yang sudah diresmikan”.

Sebagaimana rumusan masalah yang telah dipaparkan pada uraian tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti hal ini, maka penelitian mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di Roy Sentoso Collection”.

Gambar 1. Kerangka Penelitian



H2 : variabel Locus Of Control berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan di Roy Sentoso Collection.

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh Negatif terhadap kinerja Karyawan Roy Sentoso Collection. Pengaruh yang diberikan ini tidak signifikan.

H4 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Roy Sentosa Collection. Pengaruh yang diberikan ini signifikan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif deskriptif merupakan sebuah penelitian yang bersifat Studi kasus yang menggali mengenai gaya kepemimpinan, locus of control, komitmen dalam sebuah organisasi, serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian berada pada Roy Sentosa Collection.

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian analisis data kuantitatif dimana penelitian ini menganalisa data serta melakukan pengujian dengan menggunakan perhitungan angka. Kemudian angka yang telah dihitung dan dianalisa lalu diambil kesimpulan dari pengujian yang telah dilakukan tersebut.

Menurut (Sugiyono, 2010) dalam (Klau, 2015) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan/pekerja Roy Sentosa Collection (100 orang/ responden)”. Menurut Sugiyono, dalam Klau (2015) “Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel dari Sebagian populasi, yakni 50 orang/responden dan *Systematic Random Sampling* sendiri menggunakan teknik *Slovin* yakni merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan Reliabilitas

Pada penelitian ini telah dilakukan sebuah pengujian yakni uji signifikansi, pengujian signifikasi yang ada dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membuat perbandingan antara nilai r hitung

dengan nilai dari r tabel untuk df atau *degree of freedom* (df) = $n \pm 2$, dalam rumusan ini n yang dimaksud adalah jumlah sampel (Ghozali dalam Nasirin, 2018). Dengan menggunakan analisis *degree of freedom* atau analisa df dengan rumus berikut $df = n - 2$, dalam rumusan ini n yang dimaksud adalah jumlah responden, maka $df = n - 2$, $df = 100 - 2 = 98$ dengan besaran α sebesar 5% sehingga diperoleh nilai r table yang berasal dari dua sisi sebesar 0,2787, secara lebih jelas dapat disimak pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	pearson correlation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,452-0,695	0,2787	Valid
Locus Of control	0,435-0,671	0,2787	Valid
Komitmen Organisasi	0,483-0,739	0,2787	valid
Budaya Organisasi	0,519-0,646	0,2787	valid
Kinerja Karyawan	0,366-0,714	0,2787	valid

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan pengujian reliabilitas yang dilakukan pada butir-butir data yang cukup valid yang mana data penelitian yang valid tersebut didapatkan melalui pengujian validitas. Cara atau Teknik analisis data dari pengujian validitas ini menggunakan teknik *Cronbach alpha*. Dalam pengujian reliabilitas terdapat sebuah kriteria pengujian yakni jika nilai *cornbach Alpha* > 0,60, oleh karena itu angket dan kuisioner yang dapat dinyatakan reliabel untuk diolah atau dapat dikatakan data penelitian tersebut konsisten, sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cranbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,636	reliabel
Locus Of control	0,834	reliabel
Komitmen Organisasi	0,652	reliabel
Budaya Organisasi	0,719	reliabel
Kinerja Karyawan	0,846	reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan data penelitian diatas maka hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh sebuah koefisien reliabilitas untuk keseluruhan variabel yang dipakai dalam penelitian ini sudah memenuhi krtiteri yang ada dalam penelitian dan dinyatakan telah lolos pengujian reliabilitas dan validitas, sehingga data dalam bentuk butir-butir pernyataan yang ada dalam variabel penelitian ini dapat diginakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian Normalitas yang sudah didiparkan pada tabel sehingga dapat diketahui bahwa nilai dari pengujian Kolmogrov-Smirnov Z adalah sebesar 716 dan asymp.sig (two-tailed) $0,685 > 0,05$. Sehngga diperoleh kesimpulan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Selain itu dapat dikatakan pula bahwa penelitian ini terbebas dari masalah mulitikolinearistas yang dapat dibuktikan dengan nilai tolerance > 10 dan juga nilai VIF atau Varisnce Inflation Factor < 10 .

Sehingga dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan yang memiliki nilai tolenrance sebesar 0566 dan nilai dari tabel VIF adalah sebesar 1,767. Sedangkan Varibael Locus Of Control memiliki nilai Tolerance sebesar 0,566 dengan nilai tabel VIF seebstar 1,161. Selanjutnya ada Variabel komitmen organisasi memiliki nilai tolenrance sebesar 0,508 dan nilai tabel VIF sebesar 1.968, dan terakhir ada Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,401 dan nilai tabel VIF sebesar 2,491.

Dalam penelitian ini dilakukan pengujian heteroskedastitas menggunakan pengujian Glejser. Setelah dilakukan uji Glejser maka diperoleh hasil dengan nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan sesbar 0.42, Variabel Locus of Control sebesar 0,606, Variable Komiyment Organisasi sebesar 0,206, dan Variabel Budaya Organisasi sebesar 0,163. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa data

peneliitian ini tidak mengandung heteroskedastitas.

Analisis regresi linear berganda

Dalam penelitin ini analisa regresi lineir berganda dilkaukan menggunakan pendekatan OLS atau *Ordinary Least Squares* dimana metode ini merupakan sebuah metode ekonometrik yang terdapat pada variabel Bebas. Variabel Independen atau variabel bebas yakni variabel yang dapat dijelaskan dalam suatu persamaan linier yang ada dalam sebuah variabel.

Tabel 3. Analisis regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,008	9,812		3,160	,003
Gaya Kepemimpinan	,604	,411	,209	1,471	,148
Locus Of Control	-,173	,132	-,151	-	,198
Komitmen Organisasi	,635	,413	,231	1,308	,131
Budaya Organisasi	,874	,381	,387	2,296	,026

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa Kinerja Karyawan diperoleh dari 0,209 yang merupakan hasil dari Variabel Gaya kepemimpinan ditambah dengan 0,151 yang merupakan hasil dari variabel Locus Of Control, ditambah 0,231 dengan diperoleh dari hasil Komitmen Organisasi, ditambah lagi dengan 0,387 yang diperoleh dari hasil Variabel Budaya Organisasi. Persamaan Regresi Linier Berganda dari penelitian ini, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Dalam konstanta (a) diperoleh hasil sebesar 31,008 dimana dapat dikatakan bahwa Harga Konstan, Artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) = 0, Locus Of Control (X_2) = 0, Komitmen Organisasi (X_3) = 0, Budaya Organisasi (X_4) = 0 maka kinerja karyawan (Y) pada Roy Sentoso Collection bernilai 31,008
- Dalam Koefisien (b_1) diperoleh hasil

sebesar 0,604 yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Pengaruh yang diberikan adalah positif

- c. Dalam Koefisien (b2) diperoleh hasil sebesar -0,173 yang menunjukkan bahwa variabel locus of control (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Pengaruh yang diberikan adalah Negatif.
- d. Dalam Koefisien (b3) diperoleh hasil sebesar 0,635 diperoleh hasil sebesar variabel komitmen organisasi (X3) pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Pengaruh yang diberikan adalah positif.
- e. Dalam koefisien (b4) diperoleh hasil sebesar 0,874 yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X4) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). pengaruh yang diberikan adalah positif.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

R	R ²	Adjusted R Square	Std. Error
,697	,486	,440	5,365

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Paparan hasil yang tersaji pada tabel 4 memiliki nilai koefisien Adjusted R Square atau koefisien determinan yakni sebesar 0,440 dimana berarti dapat dikatakan bahwa Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan adanya pengaruh yang diberikan Variabel dependen atau variabel X terhadap Variabel Y atau jika diprosentasikan adalah sebesar 44 persen.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis ini yakni sebuah pengujian yang dapat berguna untuk dapat mengetahui keseluruhan variabel penjelas yang dapat digunakan dalam model regresi yang mampu mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini tingkat kesalahan atau profitabilitas yang diinginkan $P = 5\%$

(Ghozali, 2010) dalam (Sugawara & Nikaido, 2014).

Tabel 5. Hasil Uji Statistik F

		ANOVA			
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1223,556	4	305,889	10,628	,000 ^b
Residual	1295,164	45	28,781		
Total	2518,720	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

Dari Tabel 5 diatas, nilai Fhitung > Ftabel ($10,628 > 2,54$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga diperoleh hipotesis penelitian berikut dimana H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima. Dari perolehan hipotesis penelitian itu dapat diambil kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan, locus of control, variabel komitmen organisasi, dan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang ada di Roy Sentoso Collection.

Penelitian ini menggunakan uji statistik atau uji t yang bertujuan untuk melakukan uji parsial dari variabel gaya kepemimpinan (X1), Variabel Locus Of Control (X2), Variabel Komitmen Organisasi (X3), variabel Budaya Organisasi (X4) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y5). Saat penelitian yang dilakukan memperoleh hasil dengan Signifikansi sebesar $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima sedangkan H_1 ditolak. Pada penelitian ini hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat pada paparan tabel berikut:

Tabel 6. Uji Statistik

Coefficient ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	31,008	9,812		,3160
	Gaya Kepemimpinan	,604	,411	,209	,148

Locus Of Control	1,173	1,132	1,151	1,130	1,198
Komitmen Organisasi	1,635	1,413	1,231	1,231	1,131
Budaya Organisasi	1,874	1,381	1,387	1,026	1,026
				1,53	
				8	
				2,29	
				6	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Nilai thitung variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 1,471. Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai thitung < ttabel ($1,471 < 2,0141$). Dengan nilai signifikansi sebesar 0,148 ($0,148 > 0,05$). Sehingga dapat diperoleh hasil bahwa Hipotesis pertama atau H1 dimana menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, ditolak.
2. Nilai thitung dari Variabel Locus Of Control (X2) sebesar -1,308. Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa thitung < ttabel ($-1,308 < 2,0141$). Dengan nilai signifikansi sebesar 0,148 ($0,198 > 0,05$). Sehingga dapat diperoleh hasil bahwa Hipotesis Kedua atau H2 dimana menyatakan bahwa variabel Locus Of Control berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, ditolak.
3. Nilai thitung dari variabel Komitemen Organisasi (X3) sebesar 1,538. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa thitung < ttabel ($1,538 < 2,0141$). Dengan nilai Signifikansi sebesar 0,131 ($0,131 > 0,05$). Sehingga Hipotesis ketiga atau H3 dapat dinyatakan bahwa Komitemen Organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, ditolak.
4. Nilai thitung variabel Budaya Organisasi (X4) sebesar 2,296. Dari hasil perhitungan maka dapat diketahui thitung < ttabel

($2,296 > 2,0141$). Dengan nilai signifikansi sebesar 0,026 ($0,026 > 0,05$). Sehingga hipoteses keempat atau H4 dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian hipotesis satu (H1) dapat diperoleh hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ini memiliki pengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan di Roy Sentoso Collection. Pengaruh yang diberikan adalah negatif tidak signifikan. Berdasarkan pada tabel 6 diperoleh hasil yang cukup signifikan yakni sebesar 0,148 atau dapat dikatakan lebih besar dari 0,05 ($0,148 > 0,05$), artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan pengaruh yang diberikan adalah negatif. Penelitian ini turut didukung oleh peneliti sebelumnya (Fahmi et al., 2018) dimana memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Artinya, gaya kepemimpinan yang diterapkan di Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara belum sesuai dengan harapan para karyawan. Hal ini terjadi karena sering terjadi mutasi dan pengantian pimpinan.

Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Kedua (H2) Mendapatkan Hasil bahwa Variabel Locus Of Control berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan di Roy Sentoso Collection. Pengaruh yang diberikan adalah Negatif tidak signifikan. Berdasarkan hasil yang ada pada tabel 6 didapatkan sebuah nilai yang cukup signifikan yakni sebesar 0,148 lebih besar dari 0,05 ($0,198 > 0,05$), artinya variabel locus of control berpengaruh kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan adalah negatif. Penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma, dkk

(2018) diperoleh hasil bahwa external locus of control tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil dari Pengujian Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan Roy Sentoso Collection. Pengaruh yang diberikan variabel ini adalah negatif signifikan. Dari data yang ada pada tabel 6 nilai signifikan sebesar 0,131 lebih besar dari 0,05 ($0,131 > 0,05$), artinya Variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan didukung oleh penelitian sebelumnya yakni Murty (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian Hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di Roy Sentoso Collection. Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,026 lebih besar dari 0,05 ($0,026 > 0,05$), artinya variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh yang diberikan adalah positif. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahmi et.al pada tahun 2018 yang menunjukkan bahwa Hasil analisis regresi membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut oleh orang-orang yang ada di dalam organisasi. Di Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi utara, budaya organisasi sangat dijunjung tinggi. Budaya organisasi sudah tertanam, bahkan mendarah daging pada para karyawan, walaupun telah munculnya sebuah budaya yang bisa dikatakan budaya yang masih baru yaitu budaya transparansi atau peningkatan citra.

PENUTUP

Kesimpulan

Sebagaimana hasil penelitian yang sebelumnya sudah dianalisa dan dibahas pada bab sebelumnya. Analisa penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan berikut: 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan di Roy Sentoso Collection. Pengaruh yang diberikan adalah tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian dengan uji t hitung $< t$ tabel ($1,471 < 2,0141$). Dengan sig. sebesar 0,148 ($0,148 > 0,05$). 2) Variabel Locus Of Control memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Roy Sentoso Collection. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari pengujian yang dilakukan dengan t hitung $< t$ tabel ($-1,308 < 2,0141$). Dengan sig. sebesar 0,148 ($0,198 > 0,05$). 3) Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan Roy Sentoso Collection. Sehingga dapat diketahui bahwa hasil pengujian dengan t hitung $< t$ tabel ($1,538 < 2,0141$). Dengan sig. sebesar 0,131 ($0,131 > 0,05$). 4) Variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Roy Sentoso Collection. Sehingga dapat dibuktikan dengan pengujian dengan t hitung $< t$ tabel ($2,296 > 2,0141$). Dengan nilai signifikansi sebesar 0,026 ($0,026 > 0,05$). 5).

Dari hasil uji F hitung $> F$ tabel ($10,628 > 2,54$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak sementara H_1 diterima. Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan, Variabel Locus of Control Variabel Komitmen Organisasi, dan Variabel Budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Variabel Kinerja karyawan di Roy Sentoso Collection.

Saran

Pada uraian diatas telah dipaparkan kesimpulan dari penelitian. Oleh karena itu Peneliti memberikan saran, sebagai berikut: 1).Bagi seorang pemimpin harus bisa memberikan contoh dalam berorganisasi yang

dimana agar bertujuan dapat menjadi acuan/contoh bagi organisasi yang dipimpinnya dan bisa memberikan suatu rencana yang baik kedepannya bagi perusahaan. Pempimpin juga harus bisa memberikan dorongan kepada karyawannya, sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. 2). Saran diberikan bagi para Karyawan perusahaan dimana perusahaan harus memperhatikan berbagai aspek yang dapat menunjang kenyamanan untuk para karyawan perusahaan dalam bekerja seperti memberikan kelengkapan dan sarana prasarana sehingga prose kegiatan bekerja tidak terhambat. 3). Saran selanjutnya diberikan pada perusahaan, dimana perusahaan hendaknya selalu memperhatikan juga keinginan dari para konsumen. Sehingga selain dapat memperbaiki kualitas konsumen juga akan merasa puas dengan apa yang diproduksi perusahaan. 4). Roy Sentoso Collection dalam memberikan pelayanannya juga hendaknya meningkatkan mutu pelayanan kepada konsumen dan terus mengadakan inovasi dan strategi yang jauh lebih baik. 5). Hal yang perlu ditekankan adalah karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja karena ini mencerminkan bahwa Roy Sentoso Collection adalah sebuah organisasi yang mementingkan kekompakan karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 30.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p02>
- [2] Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullailay, R. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 7(1), 90.
<https://doi.org/10.32832/inovator.v7i1.1462>
- [3] Hadiwijaya, Hendra, P. P. (2012). Effect of Styles of Leadership and Motivation To Employee Performance (Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi pada unit usaha pengembangan dan lingkungan PT KEBUN MITRA OGAN BATURAJA. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (JENIUS)*, 5(81483).
- [4] Khairizah, A., Noor, I., Suprpto, A., Publik, J. A., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272, 3(7), 1268–1272.
- [5] Klau, R. O. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (PERSERO). *Ekp*, 13(01), 61–70.
- [6] Kusuma, A. H. P., Rina., & Syam, A. H. (2018). The main role of locus of control and professional ethics on lecturer's performance (Indonesian lecturer empirical study). *International Review of Management and Marketing*, 8(5), 9.
https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/6884%0Ahttps://ideas.repec.org/a/eco/journ3/2018-05-2.html%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/327339720_International_Review_of_Management_and_Marketing_The_Main_Role_of_Locus_of_Control_and
- [7] Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- [8] Munawir, M., Yusuf, A. M., Effendi, Z. M., & Afdal, A. (2018). Internal Locus of Control and Self-Concept as Factors Affecting the Career Maturity of High School Students. *International Journal of Research in Counseling and Education*, 1(2), 24.
<https://doi.org/10.24036/0018za0002>

- [9] Murty, W. A. (2015). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur di Surabaya. *Artikel Ilmiah: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas*, 53(9), 1689–1699.
- [10] Nasirin. (2018). Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 1 No. 4 April 2018. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(4), 53–62.
- [11] Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(3), 2302–2752.
file:///C:/Users/USER/Downloads/162-753-1-PB.pdf
- [12] Septianingsih, H., Kirana, K. chandra, & Subiyanto, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Pelestarian Cagar Budaya Diy). *Malaysian Palm Oil Council (MPOC)*, 21(1), 1–9. <http://mpoc.org.my/malaysian-palm-oil-industry/>
- [13] Sutaryo, K., & Purwana, D. (2017). the Impact of Leadership Style and Work Environment To Employeeâ€™s Job Satisfaction With Organizational Culture As Moderating Variable At Balai Kesehatan Penerbangan Jakarta. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 8(1), 139–161.
<https://doi.org/10.21009/jrmsi.008.1.08>
- [14] Wardani, R., Mukzam, M., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 31(1), 58–65.
- [15] Wuryaningsih, & Kuswati, R. (2013). Analisis Pengaruh Locus of Control pada Kinerja Karyawan. *Peran Perbankan Syariah Dalam Penguatan Kpasitas Umkm Menuju Kemandirian Ekonomi Nasional*, 276–281.
[https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/3818/25.Wuryaningsih dan Rini.pdf?sequence=1](https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/handle/11617/3818/25.Wuryaningsih%20dan%20Rini.pdf?sequence=1)

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN