

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN CIBADAK

Leofani Deris ^{*1}, Faizal Mulia Z ^{*2}, Sopyan Saori ^{*3}

Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Sukabumi ^{1 2 3}

leofanideris91@ummi.ac.id ¹, faizal88@ummi.ac.id ², sopyansaori@ummi.ac.id ³

ABSTRACT

PT Pegadaian Cibadak is a State-Owned Enterprise company engaged in financial institutions that provide credit to the public with movable goods as collateral. In this company there is an influence of locus of control on employee performance which causes a decrease in targets on employee performance, besides that there are several attitudes of leaders who feel unfair in terms of promotion and leaders also pay less attention to the conditions where employees work when working which causes a decrease in employee performance. The purpose of this study was to analyze the effect of locus of control, and leadership on employee performance. The research method used is an associative descriptive analysis method with a quantitative approach. The data collection techniques used are observation, interview, questionnaire, documentation, and literature study. The population in this study were employees of PT Pegadaian Cibadak with a sample size of 34 people using non-probability sampling techniques. Measurement in this study uses semantic differential. Furthermore, the data obtained with various tests to answer the hypothesis in this study. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence on the performance of employees.

Keywords: *Locus Of Control, Leadership, Employee Performance*

ABSTRAK

PT. Pegadaian Cibadak merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di lembaga keuangan yang memberikan kredit kepada masyarakat dengan jaminan barang bergerak. Pada perusahaan ini terjadi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan yang menyebabkan adanya penurunan target pada kinerja karyawan, selain itu adanya beberapa sikap pemimpin yang di rasa kurang adil dalam hal kenaikan jabatan dan pemimpin juga kurang memperhatikan kondisi tempat karyawan ketika bekerja yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *locus of control*, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode analisis deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi, dan studi kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian Cibadak dengan jumlah sampel 34 orang menggunakan teknik *non probability sampling*. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan *semantic differensial*. Selanjutnya data yang diperoleh dengan berbagai pengujian untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan tetapi tidak signifikan.

Kata kunci : *Locus Of Control, Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan harus mempunyai perencanaan sumber daya manusia, karena perencanaan sumber daya manusia adalah suatu keharusan untuk mengatasi keterbatasan waktu yang signifikan dan biasanya terjadi antara diketahuinya kebutuhan sumber daya manusia untuk mengisi pekerjaan dan mendapatkan orang dan kualifikasinya sesuai untuk mengisi kebutuhan itu (zulkifli rasid, 2018). Keberhasilan suatu instansi/organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (zulkifli rasid, 2018). Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu instansi/organisasi, dikarenakan adanya ketidak sesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, pengelolaan dengan cara melakukan pelatihan pada karyawan agar dapat bersaing dalam kebutuhan dunia kerja saat ini sehingga kesuksesan organisasi bisa tercapai. Kinerja pegawai harus dikelola terutama untuk mencapai produktivitas dan efektivitas dalam rangka merancang bangun kesuksesan,

baik secara individu maupun organisasi (Afrilla et al., 2020). Kinerja dapat dikatakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. oleh karena itu, organisasi di dalam perusahaan sangatlah penting karena karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan dapat di nilai dari kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka untuk itu dalam hal kriteria seorang kinerja karyawan haruslah diperhatikan dalam hal skill kemampuan keterampilan, kecakapan hidup, dan pola berpikir kritis baik untuk sendiri, berkelompok. Dalam dunia kerja, hard skill dan soft skill sangat berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi karyawan. Keduanya sangat penting dan saling melengkapi satu sama lain untuk mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaan. (zulkifli rasid, 2018). Dibalik Kinerja seorang karyawan yang memiliki keterampilan dan etos kerja tinggi pasti ada seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi bagaimana seorang karyawan itu bekerja dengan baik di dalam perusahaan.

Kepemimpinan sendiri di dalam sebuah perusahaan mempunyai faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawannya. Karena seorang pemimpin harus bisa mampu menumbuhkan motivasi seorang karyawan dan pemimpin juga harus bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing (Dewi Suryani Harahap, 2019). Menurut seorang pemimpin mempunyai peranan penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan, pemimpin di tuntut terbuka terhadap bawahanya karena bisa menjadi

dorongan baik dari segi kinerja, produktivitas, hingga kepuasan kerja seorang karyawan. Maka untuk itu pemimpin yang dibutuhkan haruslah pemimpin yang bisa memberdayakan karyawannya (Isvandiari & Idris, 2018). Tentunya dengan adanya seorang pemimpin di dalam sebuah perusahaan akan sangat amat mempengaruhi seorang karyawan, karena seorang karyawan pasti akan berpikir bagaimana cara mengendalikan perilaku dan tindakan atau yang harus di perlukan yaitu *locus of control*. Dalam ruang lingkup kerja karyawan dituntut harus memiliki kemampuan untuk mengontrol diri mereka, baik dalam Menentukan hal-hal yang baik, maupun dalam menjaga diri dari hal yang akan berdampak buruk. Karena Kinerja karyawan sangat erat kaitannya kepribadian karyawan. Salah satu aspek dari kepribadian karyawan yaitu *locus of control*. *locus of control* adalah sejauh mana seseorang percaya bahwa suatu hal yang terjadi berada dalam kendali dirinya. Di dalam konteks penelitian ini, *locus of control* diartikan sebagai sejauh mana seorang karyawan percaya bahwa kualitas kinerja yang dihasilkannya berada dalam kendali dirinya. *Locus of control* sangat erat kaitanya dengan cara kerja seseorang dimana apabila seseorang mampu mengendalikan diri dengan baik, mengetahui kelebihan dan kekurangan di dalam dirinya, maka orang tersebut akan memiliki cara kerja yang lebih baik, serta terencana dengan baik serta sistematis karena orang tersebut mampu mengontrol kontrol diri mereka(Insyirah & Jasman, 2022). PT Pegadaian (Persero) merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berdiri sejak tahun 1901. Dengan hadirnya perusahaan pegadaian ini akan sangat membantu masyarakat sekitar yang kesulitan dari segi finansial khususnya masyarakat yang

berpenghasilan rendah. Pegadaian sendiri memberikan akses kredit kepada masyarakat yang membutuhkan, terutama masyarakat yang tidak memiliki akses ke lembaga keuangan formal. Hal ini dapat membantu masyarakat untuk memenuhi kebutuhan mendesak, seperti biaya pendidikan, biaya kesehatan, atau biaya modal usaha. Dengan adanya akses kredit yang mudah dan terjangkau, masyarakat dapat mengembangkan usahanya atau meningkatkan taraf hidup mereka. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan salah satu karyawan Pegadaian Cibadak, penulis menemukan fenomena masalah yang terjadi yaitu, ditemukan bahwa salah satu faktor yang diduga berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan adalah *locus of control*. *Locus of control* merupakan keyakinan seseorang tentang sumber kontrol atas peristiwa dalam hidupnya. Fenomena masalah yang terjadi di Pegadaian Cibadak, Mayoritas karyawan memiliki *external locus of control*. Hal ini berarti mereka meyakini bahwa kinerja mereka ditentukan oleh faktor eksternal, seperti kebijakan perusahaan, kondisi ekonomi, atau rekan kerja. Keyakinan ini menyebabkan beberapa karyawan menjadi kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, Lebih mudah menyerah ketika menghadapi tantangan dan Menyalahkan faktor eksternal atas kegagalan mereka Sedangkan fenomena masalah yang di temukan terkait kepemimpinan berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Pegadaian Cibadak yaitu, karyawan merasa keberatan atas kebijakan yang dibuat pemimpin dimana karyawan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Lalu karyawan merasa pemimpin yang sekarang kurang memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja yang di alami karyawannya. Bukan hanya itu,

karyawan juga merasa bahwa pemimpin yang sekarang kurang transparan dalam memberikan informasi terutama terkait kenaikan jabatan, dimana masih terjadi nepotisme atau kepentingan keluarga terhadap kenaikan pangkat jabatan. Dan karyawan juga merasa pemimpin kurang dalam memberikan penghargaan atau reward terhadap hasil kerja keras yang dicapai. Faktor tersebut dapat mempengaruhi terhadap motivasi dan produktivitas karyawan menurun sehingga target yang telah ditentukan oleh perusahaan tidak akan tercapai serta Tingkat turnover karyawan meningkat dan Perusahaan mengalami kerugian finansial.

Locus Of Control

locus of control menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa perilaku memengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Dan *locus of control* dapat dibedakan menjadi dua, yaitu *locus of control* internal, dimana individu percaya bahwa dirinya mengendalikan peristiwa dan konsekuensi yang memengaruhi kehidupan mereka dan *locus of control* eksternal, dimana individu yang percaya bahwa prestasi mereka merupakan hasil dari keadaan di luar kendali mereka. Menurut (Fransisca, 2020) *Locus of control* merupakan variabel terkait yang mencerminkan sifat seseorang untuk lebih percaya akan kontrol dalam diri pribadinya dalam kehidupannya daripada dikendalikan oleh kekuatan dari luar pribadinya. Adapun dimensi yang digunakan menurut (Hamzah, 2021) : *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses kemampuan atau mengarahkan seorang bawahannya atau anggota

kelompoknya agar mau bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Seorang Pemimpin juga mempunyai peran sentral dalam mengarahkan dan mengambil keputusan dan memastikan bahwa karyawannya dapat bekerja secara organisasi dan efektif. Menurut (Adiawaty, 2021) kepemimpinan berpusat pada ciri pemimpin, kemudian mengalami pergeseran dengan penekanan ke arah berpikir tentang keikutsertaan para pengikut di dalam kepemimpinan, dengan memberikan pengaruh timbal balik untuk mencapai tujuan bersama. Adapun dimensi kepemimpinan Sedangkan menurut (Adiawaty, 2021) dalam penelitiannya dimensi kepemimpinan adalah sebagai berikut : Pemikir sistem, Agen perubahan, Kreator, Pelayan dan pengurus, Instruktur dan pelatihan, Visioner.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut (Wicaksono et al., 2022) mengatakan bahwa kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan yang mementingkan kuantitas, hasil kerja dan ketepatan waktu.. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang sejalan dengan tujuan perusahaan. Adapun menurut (Farhan & Kis, 2023) dimensi kinerja karyawan ada 3 bagian yaitu adalah sebagai berikut: Hasil kerja, Perilaku kerja dan Sifat pribadi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan

pendekatan deskriptif dan asosiatif. Menurut (Ahyar et al., 2020) metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan secara terstruktur yang berhubungan dengan elemen-elemen dan fenomena yang berhubungan, tujuannya untuk mengetahui pada proses pengukuran terhadap penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan model penelitian regresi yang bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel independen (*locus of control*, kepemimpinan) terhadap dependen (kinerja karyawan). Populasi yang digunakan pada penelitian ini karyawan PT. Pegadaian Cibadak dengan jumlah 34 karyawan. Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sampling jenuh yang dimana menurut (Sugiyono, 2019) sampling jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. menyebarkan kusioer penelitian yang berisikan pernyataan yang menggunakan sistem pengukuran *semantic differensial* yang bertujuan untuk mengukur sikap seseorang pada suatu hal, yang memiliki dua sisi penilaian contoh sangat tidak setuju –

Tabel 1 hasil Uji Korelasi Ganda

			Model Summary	
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.838	.828	3.93714

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, *Locus of control*

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai hubungan linier antara variabel kepemimpinan dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan yaitu 0.916. hasil dari perhitungan yang dapat diperoleh kemudian dapat diberikan intervensi terhadap kuatnya hubungan itu dengan menggunakan pedoman tabel sebagai berikut :

Tabel 2 Koefisien Korelasi kriteria

sangat setuju (Permana et al., 2023). Kemudian data yang sudah diperoleh akan dianalisis dengan berbagai pengujian yang bertujuan untuk menjawab hipotesis yang sudah ditentukan pada penelitian ini.

H1 : Terdapat pengaruh antara *locus of control* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H2 : terdapat pengaruh antara kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji korelasi Ganda

Pengujian pada Uji Korelasi Ganda pada penelitian ini bertujuan untuk menentukan hubungan antara satu atau lebih dari dua variabel independent dan dependent, kemudian korelasi ganda juga menunjukkan kekuatan angka dalam hubungan antara dua variabel dengan variabel yang lain Narlan Abdul (2018:78).

Guilford	
Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Tambajong et al., 2019)

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini digunakan untuk mengukur seberapa berpengaruh antara dua variabel independen (*locus of control* dan kepemimpinan) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Wahyuni,2020)

Tabel 3 hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.916 ^a	.838	.828

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2024

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0.916, Nilai R square diperoleh dari pengkuadratan nilai R yaitu $0.916 \times 0.916 = 0.8390$ dibulatkan menjadi 0.839 atau sama dengan 83.9%. maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa besarnya

Tabel 4 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2494.437	2	1247.219	80.460	.000 ^b
	Residual	480.533	31	15.501		
	Total	2974.971	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, LOC

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2024

Berdasarkan pada perhitungan diatas, maka didapatkan hasil perhitungan *hitung* variabel *locus of control* dan kepemimpinan secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung sebesar 80.460. selanjutnya nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel, dapat dicari F hitung pada tabel tertera pada lampiran dengan didasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut

kontribusi *locus of control* dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan 83.9%. sedangkan sisanya 16.1% ($100\% - 83.9\% = 16.1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Pengujian ini digunakan untuk mengukur seberapa berpengaruh antara dua variabel independen (*locus of control* dan kepemimpinan) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (231989 Insyirah & Jasman, 2022)

Tabel 4 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

$= (n-k-1)$ dan taraf kesalahan yang diterapkan sebesar 5% jadi dk pembilang =2 dan dk penyebut 31, sehingga diperoleh nilai F tabel = 3.30. oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara

variabel X1 dan X2 terhadap Y atau *locus of control* dan kepemimpinan, secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian ini digunakan untuk mengukur seberapa berpengaruh antara

dua variabel independen (*locus of control* dan kepemimpinan) terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Tabel 5 hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		Beta			
1	(Constant)	2.579	2.344	1.100	.280
	<i>Locus of control</i>	1.056	.236	.724	4.480
	Kepemimpinan	.106	.082	.209	1.295
					.205

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat nilai persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$a = 2.579$$

$$b_1 = 1.056$$

$$b_2 = 0.106$$

Maka dari itu , dapat persamaan regresi linier berganda dua prediktor (*locus of control* dan kinerja karyawan) yaitu :

$$Y^* = 2.579 + 1.056 X_1 + 0.106 X_2$$

Hasil dari nilai konstanta sebesar 2.579 artinya bahwa variabel *locus of control* dan kepemimpinan (0) dan kinerja karyawan sebesar 2.579.

Uji Signifikan Simultan (Uji-T)

Pengujian ini digunakan untuk mengukur seberapa berpengaruh antara dua variabel independen (*locus of control* dan kinerja karyawan) terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		Beta			
1	(Constant)	2.579	2.344	1.100	.280
	<i>Locus Of Control</i>	1.056	.236	.724	4.480
	Kepemimpinan	.106	.082	.209	1.295
					.205

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan dari Tabel 6 dapat diketahui bahwa T hitung lebih besar dari pada T Tabel yang bernilai $4.480 > 2.035$.

maka dari itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Penjelasannya yaitu bahwa penerapan *locus of control* berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cibadak. Berdasarkan uraian tersebut perhitungan dengan taraf kesalahan 5% atau 0.05, maka diperoleh nilai T tabel $4.480 > 2.035$ artinya bahwa

locus of control memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cibadak.

Tabel 7 hasil kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	2.579	2.344		1.100	.280
	<i>Locus Of Control</i>	1.056	.236	.724	4.480	.000
	Kepemimpinan	.106	.082	.209	1.295	.205

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan dari Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai yang diperoleh nilai T hitung pada variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 1.295 dengan dibandingkan pada T tabel sebesar 2.035. berdasarkan keterangan tersebut dengan nilai taraf kesalahan 5% atau 0.05 dan $= (n-1)$ atau dk= (34-1). Artinya artinya bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tetapi tidak signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cibadak.

Pengaruh *locus of control* X₁ terhadap kinerja karyawan (Y)

PT. Pegadaian Cibadak memiliki pengaruh yang baik dan dapat meningkatkan perilaku *locus of control*, hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien *locus of control* yang bernilai positif sebesar 1.056, serta dengan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.13 menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yang bernilai $4.480 > 2.035$. maka dari itu, H₀ ditolak dan H₁ diterima. penjelasannya yaitu bahwa variabel *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cibadak. Maka

dari itu, penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian (Insyirah & Jasman, 2022) yang dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan X₂ terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda, menunjukkan kepemimpinan yang terjadi pada PT. Pegadaian Cibadak memiliki pengaruh yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien kepemimpinan yang bernilai positif sebesar 0.106, namun diketahui bahwa T hitung lebih kecil dari T tabel yang bernilai $1.295 > 2.035$. maka dari itu, H₀ diterima dan H₁ ditolak (tidak signifikan). Penjelasannya yaitu bahwa penerapan variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cibadak. Maka dari itu penelitian ini bertolak belakang dengan (Hasni & Djatmiko Noviantoro2, 2020) yang dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa

kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh *locus of control* dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gambaran *locus of control*, kepemimpinan dan kinerja karyawan dilihat dari hasil pengujian dan nilai rerata skornya adalah tinggi, yang mana hal tersebut ditinjau dari perilaku *locus of control* karyawan PT. Pegadaian Cibadak yang dimana karyawan percaya bahwa dari suatu keberhasilan pekerjaan dilakukan dengan kerja keras dan dedikasi yang tinggi yakni merupakan indikator dari variabel *locus of control*. Kepemimpinan yang terjadi di PT. Pegadaian Cibadak juga sudah cukup baik terlihat dari karyawan yang merasa bahwa pemimpin mampu melayani mensupport dan mendukung bawahannya/karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Kemudian kinerja karyawan PT. Pegadaian Cibadak ini dilihat dari nilai rerata skor yang tinggi, yang dimana dapat disimpulkan kinerja karyawannya mampu memanfaatkan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan serta karyawan taat terhadap pekerjaan dan peraturan yang berlaku. Maka dari itu karyawan melakukan pekerjaanya dengan baik.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *locus of control* terhadap kinerja karyawan yang artinya dengan perilaku *locus of control* yang ada pada diri karyawan

secara langsung mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai pada hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yang berarti H_0 ditolak dan H_1 yang menyatakan bahwa "Terdapat pengaruh antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan", dan diterima berdasarkan hipotesis pada penelitian ini.

3. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti secara parsial (uji-t) dan simultan (uji-f), maka dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yang artinya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sedang terhadap Kinerja Karyawan, namun tidak secara statistik signifikan. Sedangkan $f_{hitung} > f_{tabel}$, yang artinya berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan meskipun t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} .

Saran

Berdasarkan dari simpulan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti memberikan uraian saran kepada PT. Pegadaian Cibadak. Berikut saran yang disampaikan peneliti :

1. Saran Teoretis

Peneliti berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam memperluas wawasan, dan dapat mengembangkan penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga dapat membantu sebagai referensi untuk mengembangkan perusahaan.

2. Saran Praktis

a. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap penelitian mengenai Pengaruh *Locus Of Control* dan Kepemimpinan terhadap Kinerja

Karyawan ini dapat membantu mengembangkan perusahaan khususnya dibidang sumber daya manusia sehingga perusahaan dapat lebih memperhatikan lagi rasa *Locus Of Control* dan Kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adapun saran dari peneliti untuk perusahaan yaitu perusahaan harus memperhatikan kembali perencanaan yang ingin dicapainya yakni mampu merencanakan target pekerjaan agar lebih cepat tercapai. Dengan cara membuat rencana kerja yang realistik dan terukur untuk menyelesaikan tugas dengan baik sesuai deadline serta membuat target harian supaya apa yang dikerjakan bisa lebih dari sebelumnya. Selanjutnya pemimpin juga harus lebih memperhatikan lagi kesulitan yang dihadapi oleh karyawannya karena dengan membantu karyawannya mengatasi kesulitan mereka, pemimpin dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, kesejahteraan, dan loyalitas karyawan, serta meningkatkan reputasi perusahaan. Kemudian kuantitas karyawan seperti target yang diselesaikan tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan maka saran peneliti perusahaan harus lebih bisa menekankan waktu dalam bekerja kepada karyawan agar target bisa tercapai. Adapun banyak faktor yang lain yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan namun tidak diteliti oleh peneliti.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Peneliti berharap kepada calon peneliti selanjutnya agar dapat meningkatkan wawasan agar lebih kreatif dan mempunyai referensi yang lebih menarik dalam menentukan variabel yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian, serta dapat lebih berani untuk melakukan penelitian pada objek penelitian yang lebih luas lagi.

c. Bagi Perusahaan Lain

Peneliti berharap penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi untuk perusahaan lain khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, penelitian ini hanya berfokus terhadap karyawan dalam suatu perusahaan serta berfokus pada pengaruh *locus of control* dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Zulkifli rasid, b. T. (2018). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan perum damri manado. *Jurnal emba*, 1008 - 1017.
- Afrilla, R., Mulia, F., & Ramdan, A. M. (2020). Pentingnya Soft Skill dan Pengalaman Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Penjual Kosmetik. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 108. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1326>
- Dewi suryani harahap, h. K. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Jurnal ilmiah magister manajemen*, 1-20.
- Insyirah, A. S., & Jasman, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Locus of Control Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palopo. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 11(2), 111–119. <https://doi.org/10.32639/jiak.v11i2.219>
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan

- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Adiawaty, S. (2021). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis, 23(3), 350–356. <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.217>
- Farhan, R. M., & Kis, I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank. Nusantara Hasana Journal, 2(10), 88–95. <https://doi.org/10.59003/nhj.v2i1.0.798>
- Fransisca. (2020). Pengaruh Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. X. Management Analysis Journal, Vol 23 No.
- Wicaksono, R. S., Norisanti, N., & Saori, S. (2022). Optimalisasi Kesejahteraan Dan Mutasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada: Karyawan Pt Haleyora Powerindo Area Sukabumi). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 467–474. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4407>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Bandung: alfabeta.
- Permana, F. P., Norisanti, N., & Nurmala, R. (2023). Penerapan Motivasi Ekstrinsik dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Marketing PT. Parastar Distrindo Sukabumi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1068–1074. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6601>
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March, p. 245).