

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA CV. AUTO NUSA ABADI KUPANG)

The Influence of Leadership Style and Locus of Control On Employee Performance (Study On Cv. Auto Nusa Abadi Kupang)

Paskaliana Anastasia Lehan^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Marianus S. Neno^{3,c)}, Ronald P. C. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} paskaliana12@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id,

^{c)} marianus.neno@staf.undana.ac.id, ^{d)} ronalfanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan garis kontinum. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang berjumlah 61 karyawan. Jenis data adalah data kualitatif dengan data primer dan data sekunder diperoleh dari hasil kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi kemudian diubah menjadi data kuantitatif. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil yang diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 9,405 > 2,000$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Hasil yang diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 10,012 > 2,000$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Pada hasil uji F diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 55,363 > 3,15$ sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan *locus of control* secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, *Locus of Control*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis saat ini yang semakin kompetitif menuntut setiap karyawan dalam organisasi untuk dapat bekerja bersama-sama secara optimal agar menghasilkan kinerja yang berkualitas demi keberlangsungan organisasi untuk tetap bertahan. Organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, dalam Ambarwati 2018:2). Organisasi yang ingin berkembang harus memperhatikan faktor sumber daya yang dimilikinya, diantaranya yaitu faktor sumber daya manusia (SDM).

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kemampuan berpikir,

bertindak serta terampil tentunya dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi (Handoko, 2001).

Kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, dalam Herdityawan 2018:2). Kinerja karyawan dapat diukur dari penilaian pemimpin, standar kerja, perilaku, absensi, dan hasil kerja dari karyawan itu sendiri. Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor situasional dan faktor individual.

Peningkatan kinerja dalam pekerjaannya dipengaruhi oleh kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut faktor situasional dan kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut dengan faktor individual. Faktor situasional meliputi kepemimpinan, hubungan sosial dan budaya organisasi, sedangkan faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian dan *locus of control* (Falikhatun, 2003:64).

Salah satu faktor situasional yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan (Falikhatun, 2003:64). Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahan atau karyawan agar sasaran atau tujuan organisasi dapat tercapai (Rivai, dalam Insan 2019:4). Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan atas tingkah laku dari seorang pemimpin mengenai kemampuannya dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi yang kompleks yaitu melakukan fungsi atau perubahan adaptif melalui tiga sub-proses: menetapkan arah organisasi, mengarahkan orang-orang, dan memotivasi serta memberi inspirasi. Praktik kepemimpinan identik dengan memengaruhi tingkah laku dan perasaan orang lain, baik secara individu maupun kelompok dalam upaya membantu mengarahkan dan memobilisasi orang atau ide-idenya (Kotter, dalam Insan 2019:2).

Faktor individual yang dapat memengaruhi kinerja karyawan salah satunya ialah *locus of control* (Falikhatun, 2003:64). *Locus of Control* merupakan tingkatan kepercayaan seseorang mengenai hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan hasil yang diterima (Widyaningrat, 2014). Konsep *locus of control* menjelaskan bahwa seseorang memiliki suatu keyakinan mengenai penyebab kesuksesan dan kegagalan yang dialaminya terjadi karena adanya faktor internal dan faktor eksternal (Rotter, 1996). *Locus of control* terdiri dari dua

bagian yaitu internal dan eksternal, dimana seseorang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrol dirinya dan selalu mengambil peran serta bertanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan termasuk dalam *internal locus of control*, sedangkan seseorang yang meyakini bahwa kejadian dalam hidupnya berada diluar kontrol dirinya termasuk dalam *external locus of control* (Kreitner dan Kinicki, 2011:65).

CV. Auto Nusa Abadi Kupang, merupakan perusahaan dinamis dengan jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang Toyota yang didirikan sejak tahun 1994 dan diresmikan pada September 1997. Sebagai suatu perusahaan yang berkomitmen dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan pengembangan SDM di wilayah NTT, maka perusahaan ini menyadari bahwa salah satu unsur dalam mengoptimalkan kerja adalah dengan mengembangkan tingkat sumber daya karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan di CV. Auto Nusa Abadi Kupang, terdapat informasi bahwa masih ada kemampuan kerja yang belum maksimal dari setiap karyawan untuk menunjang pencapaian hasil kerja yang baik, dikarenakan kurangnya motivasi dan kurangnya perhatian yang diterima karyawan dari atasannya untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam hal ini peran pemimpin sangat penting dalam memengaruhi kinerja karyawan karena jika terdapat sedikit kesenjangan komunikasi antara pemimpin dan karyawan, maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Dengan demikian dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan, CV. Auto Nusa Abadi Kupang selalu memberikan pelatihan bagi karyawan sesuai dengan bidang mereka masing-masing agar dapat mencapai hasil yang baik. Dalam memberikan pelatihan kepada karyawan juga dapat memengaruhi *locus of control* karyawan, sehingga cara pandang karyawan terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai kemampuan dan kendali diri karyawan tersebut dapat meningkatkan pencapaian kinerja.

Gaya kepemimpinan dan *locus of control* pada CV. Auto Nusa Abadi Kupang dapat ditunjukkan dengan motivasi dan pengaruh yang diterima karyawan dari pemimpin perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang ada, serta bagaimana cara pandang karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan bidang mereka. Dalam memudahkan pemimpin perusahaan untuk memberikan tugas dan pengawasan terhadap kinerja karyawan, maka pembagian seluruh karyawan perlu ditempatkan sesuai dengan bidang dan kemampuannya masing-masing.

Pembagian karyawan pada masing-masing departemen akan lebih memungkinkan pemimpin perusahaan dalam mencurahkan perhatiannya untuk memberikan motivasi dan

pengaruh terhadap karyawan. Posisi pekerjaan yang sudah sesuai dengan seorang karyawan juga membuat *locus of control* atau cara pandang karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan akan lebih mudah untuk dikendalikan.

Berdasarkan pada uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Auto Nusa Abadi Kupang)”.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, dalam Bahri 2018:13). Kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu merupakan pengertian dari kinerja (Mangkunegara, dalam Insan 2019:46).

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi (Bastian, dalam Tsauri 2014:1). Menurut Armstrong dan Baron (1998) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan, dengan mencapai tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan dapat memberikan kontribusi pada ekonomi.

Moehariono (dalam Bahri, 2018:14), menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, dalam Bahri 2018:14). Hasil kerja juga merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari kemampuan, minat kerja, dan motivasi seorang pekerja.

Kinerja adalah penilaian atas hasil suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun non-fisik (Nawawi, dalam Fauzi dan Nugroho 2020:3). Kinerja merupakan indikator hasil kerja karyawan dalam periode tertentu. Bernardin dan Russel (dalam Tsauri, 2014:2) mengatakan

bahwa prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Mangkuprawira (2007) kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan secara terencana dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan. Ukuran kinerja dilihat dari sisi jumlah dan mutu sesuai standar organisasi atau perusahaan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.

Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu sebagai berikut (Mangkunegara, 2009):

1. Kualitas kerja: seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas kerja ini menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
2. Kuantitas kerja: seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam periode waktu tertentu sehingga efisien dan efektif terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Pelaksanaan tugas: seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat. Pelaksanaan tugas meliputi pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, ekektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas, inisiatif dan kepedulian terhadap tugas.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Keberhasilan seorang pemimpin di satu organisasi bukan jaminan keberhasilan dalam memimpin organisasi lainnya. Hal ini tergantung dari gaya yang diterapkannya. Hasibuan (2013) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Thoha (2010:49) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan atau diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi karyawannya agar sasaran organisasi dapat tercapai (Rivai, 2005). Gaya kepemimpinan menunjukkan adanya sifat dan perilaku pemimpin dalam sebuah organisasi.

Nawawi (2011:15) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Seseorang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meskipun penyesuaian ini bersifat sementara.

Heidjrachman dan Husnan (2002:224), gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan juga merupakan cara yang digunakan oleh pemimpin dalam berinteraksi dengan karyawannya Tjiptono (2011:67). Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin.

Rivai (2017:36) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi para bawahannya agar sasaran atau tujuan organisasi dapat tercapai atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan juga sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin atau strategi yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi setiap anggota organisasi atau karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan diukur dengan menggunakan indikator-indikator (Wahjosumidjo, 2005) meliputi:

1. Bersifat adil.
2. Memberi sugesti.
3. Mendukung tujuan.
4. Katalisator.
5. Menciptakan rasa aman.
6. Sebagai wakil organisasi.
7. Sumber inspirasi.

8. Bersikap menghargai.

Locus of Control

Konsep *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh Rotter pada tahun 1996 yang merupakan seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* diartikan sebagai cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa yang terjadi, apakah berada dalam kendali dirinya. Seseorang yang memiliki suatu keyakinan mengenai penyebab kesuksesan dan kegagalan yang dialaminya terjadi karena adanya faktor internal dan faktor eksternal (Rotter, 1996).

Locus of control merupakan variabel penting yang dapat menjelaskan perilaku seorang karyawan dalam sebuah organisasi (Robbins, dalam Telnoni 2020:23). *Locus of control* merupakan tingkatan sejauh mana seseorang dapat meyakini bahwa dirinya dapat menguasai nasibnya sendiri (Robbins, dalam Telnoni 2020:23). Karyawan yang mampu menganalisis peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya sebagai hasil dari perilaku mereka, atau sebaliknya mereka percaya bahwa peristiwa tersebut merupakan suatu kebetulan, nasib atau kekuatan yang berasal dari luar kendali diri mereka merupakan pengertian dari *Locus of Control* (Endorgan, dalam Telnoni 2020:23).

Kreitner dan Kinicki (2011:65) *locus of control* terdiri dari dua karakteristik yaitu internal dan eksternal. Internal *locus of control* merupakan seseorang yang meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrol dirinya dan selalu mengambil peran, serta tanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan. Sedangkan, eksternal *locus of control* merupakan seseorang yang meyakini bahwa peristiwa atau kejadian yang terjadi dalam hidupnya berada diluar kontrol dirinya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka penulis menyimpulkan bahwa *locus of control* merupakan keyakinan yang dimiliki oleh setiap individu untuk menyikapi kejadian-kejadian yang terjadi terhadap dirinya sendiri berdasarkan faktor internal dan faktor eksternal.

Indikator *Locus of Control*

Musaheri (Telnoni, 2020:30) menyatakan bahwa *locus of control* dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. *Locus of Control* Internal

- 1) Lebih aktif mencari informasi.
- 2) Banyak mengambil inisiatif.
- 3) Lebih suka pada tantangan untuk maju.
- 4) Lebih percaya pada usaha, kemampuan, dan kemauan dalam mencapai sukses.

5) Lebih banyak berorientasi pada diri sendiri dalam mengkritik dan mengevaluasi.

2. *Locus of Control* Eksternal

- 1) Pasif dan hanya menerima informasi.
- 2) Kurang memiliki informasi.
- 3) Lebih percaya pada nasib.
- 4) Suka bergantung pada orang lain.
- 5) Lebih banyak mencari dan memiliki situasi yang menyenangkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di CV. Auto Nusa Abadi Kupang yang beralamat di Jl. Timor Raya No. 78, Kecamatan Kota Lama, Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis metode asosiatif atau hubungan. Terdapat variabel bebas (*independent variabel*) yakni gaya kepemimpinan (X1), *locus of control* (X2), dan variabel terikat (*dependent variabel*) yakni kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap CV. Auto Nusa Abadi Kupang yang berjumlah 61 orang karyawan. Jenis data dalam penelitian ini ialah data kualitatif (gambaran umum perusahaan, seperti: bidang usaha, sejarah berdirinya perusahaan serta nama perusahaan), dan data kuantitatif (jumlah karyawan, tingkat pendidikan, usia, dan masa kerja). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner (daftar pertanyaan kepada para karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang untuk menjawab setiap pertanyaan atas penelitian yang dilakukan), observasi (pengamatan langsung pada lokasi objek penelitian dengan mengamati segala aktivitas dan rutinitas karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang), wawancara (menanyakan langsung kepada pimpinan dan karyawan dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang sudah disiapkan), dan dokumentasi (pengambilan gambar dengan segala aktivitas dan rutinitas karyawan di CV. Auto Nusa Abadi Kupang, guna sebagai pelengkap dalam pengumpulan data terkait). Uji prasyarat analisis dalam penelitian ini yaitu uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yang analisis statistic deskriptif, dan teknik analisis inferensial: analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), dan koefisien determinasi (R^2).

ANALISIS PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang, untuk itu akan dilakukan uji statistic dengan menggunakan metode regresi linear berganda dalam perhitungannya. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.741	3.470		1.366	.177
GAYAKEPEMIMPINAN	.142	.015	1.032	9.405	.000
LOCUSOFCONTROL	.783	.078	1.098	10.012	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer (diolah dengan SPSS)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4.741 + 0.142X_1 + 0.783X_2$$

Uji Hipotesis 1 dan 2

Uji hipotesis 1 dan 2 dilakukan untuk menguji masing-masing dari variabel X dengan uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen memengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Hasil pada tabel berikut ini:

Tabel 2.
Hasil Uji Parsial (Uji t) – Hipotesis 1 dan 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.741	3.470		1.366	.177
GAYAKEPEMIMPINAN	.142	.015	1.032	9.405	.000
LOCUSOFCONTROL	.783	.078	1.098	10.012	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Primer (diolah dengan SPSS)

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Diperoleh nilai $t_{hitung} (9,405) > t_{tabel} (2,000)$ dan signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$. Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang.

2. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Diperoleh nilai $t_{hitung} (10,012) > t_{tabel} (2,000)$ dan signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$. Hal ini berarti variabel *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang.

Uji Simultan (Uji F) – Hipotesis 3

Uji hipotesis 3 digunakan uji F dengan kriteria keputusan adalah hipotesis diterima apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) atau tingkat probabilitas signifikan lebih kecil dari α ($p < \alpha$) demikian sebaliknya hipotesis ditolak apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) atau tingkat probabilitas signifikan lebih besar dari α ($p > \alpha$), untuk mencari F_{hitung} dapat dilihat dari hasil analisis tabel anova berikut ini:

Tabel 3.
Hasil Perhitungan Uji Simultan Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1286.395	2	643.198	55.363	.000 ^b
Residual	673.834	58	11.618		
Total	1960.230	60			

- a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
- b. Predictors: (Constant), LOCUS OF CONTROL, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Data Primer (diolah dengan SPSS)

Diketahui nilai $F_{hitung} (55,363) > F_{tabel} (3,15)$, dan signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$, yang berarti gaya kepemimpinan dan *locus of control* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
②	.810	.656	.644	340.849

- a. Predictors: (Constant), LOCUS OF CONTROL, GAYA KEPEMIMPINAN
- b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer (diolah dengan SPSS)

Berdasarkan tabel koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai R Square atau yang biasa disebut dengan koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,656. Hasil ini mengartikan bahwa setelah melakukan penelitian diketahui variabel gaya kepemimpinan (X1) dan *locus of control* (X2) memengaruhi kinerja karyawan (Y) pada CV. Auto Nusa Abadi Kupang sebesar 65,6%, sedangkan sisanya 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini dapat pula diartikan bahwa gaya kepemimpinan dan

locus of control mempunyai pengaruh relatif kuat terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang, karena nilai R^2 sebesar 0,656 lebih mendekati 1 (satu).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Hal ini dibuktikan melalui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikan $p < \alpha$ yang berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Husain (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan atau diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi karyawannya agar sasaran organisasi dapat tercapai (Rivai, 2005). Hal ini dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat atau strategi yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi setiap karyawannya dengan baik, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *locus of control* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Hal ini dibuktikan melalui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikan $p < \alpha$ yang berarti bahwa *locus of control* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Anam, dkk(2022) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa yang terjadi, apakah berada dalam kendali dirinya. Seseorang yang memiliki suatu keyakinan mengenai penyebab kesuksesan dan kegagalan yang dialaminya terjadi karena adanya faktor internal dan faktor eksternal (Rotter, 1996). Ketika seseorang melihat bahwa kinerjanya tidak berada dalam kendali dirinya sendiri, mungkin saja karyawan tersebut memilih untuk tidak berkontribusi secara maksimal terhadap kinerjanya, begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *locus of control* sangat penting dalam pengaruh peningkatan kinerja perusahaan, karena kinerja perusahaan secara keseluruhan merupakan hasil dari kerja tiap individu yang menjadi bagian dari perusahaan tersebut.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang

Berdasarkan hasil uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $p < \alpha$, maka variabel gaya kepemimpinan dan *locus of control* secara simultan memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Auto Nusa Abadi Kupang.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herdityawan (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan *locus of control* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat dengan hasil analisis koefisien determinasi yang menunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Meskipun demikian harus diakui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan *locus of control* relative kecil, karena dari hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa adanya faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan. Secara teoritis faktor-faktor lain yang memengaruhi antara lain kemampuan, motivasi (Mangkunegara, 2006), kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan (Handoko, 2001). Faktor-faktor inilah yang diduga ikut memengaruhi kinerja karyawan pada CV. Auto Nusa Abadi Kupang, namun diperlukan riset lebih lanjut untuk membuktikannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu, terdapat hasil analisis deskriptif dengan menggunakan rentang skor diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berada pada kategori sangat tinggi, variabel *locus of control* berada pada kategori sedang, dan variabel kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Pada hasil uji hipotesis (uji t) secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Auto Nusa Abadi Kupang, dan variabel *locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Auto Nusa Abadi Kupang. Pada hasil uji F diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dan *locus of control* secara simultan memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Auto Nusa Abadi Kupang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti mengembangkan beberapa saran yang diharapkan berguna bagi instansi dalam penelitian ini maupun bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. CV. Auto Nusa Abadi Kupang perlu mempertahankan kualitas gaya kepemimpinan yang dimiliki agar dapat menjadi motivasi bagi para karyawan dalam mencapai hasil kerja atau kinerja yang baik.
2. CV. Auto Nusa Abadi Kupang perlu memperhatikan dan meningkatkan *locus of control* secara terus menerus agar capaian kategori *locus of control* yang sedang meningkat baik, sehingga karyawan mampu membangun keyakinan diri dalam proses kerja dan tanggung jawab yang dapat dilihat dari faktor yang memengaruhi *locus of control*, seperti tingkat pendidikan, usia dan masa kerja karyawan, agar karyawan dapat berkontribusi secara maksimal demi peningkatan kinerjanya.
3. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan dalam penelitian selanjutnya dan mengembangkan model penelitian yang berbeda dengan penelitian ini, seperti kemampuan, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan yang secara teoritis berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, Arie. 2018. Perilaku dan Teori Organisasi. Media Nusa Creative. Malang.
- Anam, Pradana & Wahyudi. 2022. Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Education and Development. Vol. 10 No.3.
- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. Performance Management – The New Realities. London: Institute of Personnel and Development.
- Bahri, H. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen. CV. Jakad Publishing Surabaya. Surabaya.
- Falikhatus. 2003. Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Dan Penerapan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Aparat Unit – Unit Pelayanan Publik. Jurnal Empirika. Vol. 16. No. 2.
- Fauzi & Nugroho A. 2020. Manajemen Kinerja. Jawa Timur: Airlangga University Press.

- Handoko, T. Hani. 2001a. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Heidjrachman, & Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yokyakarta.
- Herdityawan, Rizky. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Pada Kusuma Sahid Prince Hotel*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Husain, Bachtiar. 2019. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Bangun Sentana*. *Jurnal Ilmiah KREATIF*. Vol. 2 No. 3.
- Insan, A. 2019. *Kepemimpinan Transformasional (Suatu Kajian Empiris di Perusahaan)*. Alfabeta. Bandung.
- Kreitner & Kinicki. 2011. *Organizational Behavior*. 8th Edition. Boston: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mangkuprawira & Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Penerbit Ghalia Indonesia. Bogor.
- Nawawi, H. Hadari. 2011. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Universitas Gajah Mada: Selemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi kedua. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rotter, J. 1996. *Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Reinforcement*. *Psychology Monographs: General Applied*.
- Telnoni, Aditya. 2020. *Pengaruh Locus of Control dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Surya Batara Mahkota Kupang)*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Nusa Cendana.
- Thoha, Miftah. 2010. *Pembinaan Organisasi, Proses Diagnosa dan Intervensi, Manajemen Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi serta Hubungannya Antara Partisipasi Penganggaran dan Kinerja Manajerial Perusahaan Amdk Di Pasuruan*. Universitas Muhammadiyah Malang. Yogyakarta: Gava Media.

Tjiptono. 2011. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta.

Tsauri, Sofyan. 2014. Manajemen Kinerja (Performance Management). STAIN Jember Press. Jember.

Wahjosumidjo. 2005. Kepemimpinan dan Motivasi. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Widyaningrat, Anggi Ajeng. 2014. Pengaruh Efikasi Diri dan Locus Kendali (Locus Of Control) Terhadap Prestasi Belajar Matematika. Jurnal Formatif. Universitas Indraprasta PGRI. 4(2): 89-99.