PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA PEKAWAI CABANG PT. PEGADAIAN (PERSERO) TARANDAM PADANG

Miftahul Hidayat, Aminar Sutra Dewi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

miftahulhidayat833@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study to determine how the influence of organizational culture and locus of control on the performance of PT.Pegadaian (Persero) Tarandam Padang. The research method used is descriptive causative. The sampling technique used is the total sampling so that the population is taken as many as 39 respondents. Data analysis technique used is test of validity, reliability, classical assumption test, multiple linear regression test, F test and t test. Based on multiple linear regression analysis, organizational culture variable and locus of control on the performance of PT. Pegadaian (Persero) Tarandam Padang obtained $Y = 13,260 + 0,896 X_1 + 0,428 X_2 + 0,05$. From the result of t test, it is found that organizational culture variables have significant effect on employee performance with significant value $0,000 < 0,05$, so H_0 is rejected and H_1 accepted, while locus of control variable has no significant effect to PT. Pawnshop (Persero) Tarandam Padang because significant value $0,037 < 0,05$, so H_0 accepted and H_2 rejected. From result of F test proved that organizational culture variable and locus of control simultaneously have significant influence to PT. Pegadaian (Persero) Tarandam Padang performance with significant value $0,000 < 0,05$. While Adjusted R Square result is 0,368, it means free variable influence to variable 36,8% the rest 63,2% is explained by other variable not used in this research.

Keywords: *Organizational Culture, Locus Of Control, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

PT. Pegadaian merupakan perusahaan umum yang berstatus Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang pegadaian. Sebagai salah satu badan usaha milik Negara, seharusnya PT. Pegadaian bisa memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Oleh karena itu untuk dapat melaksanakan pelayanan yang lebih baik, para pegawai yang ada di Perum Pegadaian dituntut untuk dapat menerapkan langkah-langkah yang mendorong peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan, diduga tingkat kinerja Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Tarandam Padang masih rendah, hal ini dapat dilihat dari menurun data pelanggan yang menggunakan jasa pegadaian.

Kinerja pegawai PT. Pegadaian dapat dilihat berdasar pengamatan awal atau observasi yang dilakukan masih belum maksimal dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat yang menggunakan jasa pegadaian seperti tidak maksimalnya melayani pelanggan dalam hal peminjaman dana dimana pegawai perum lambat dalam melansir jaminan untuk memberi pinjaman penebusan jaminan memakai waktu yang lama seperti ketika pelunas pinjaman di pagi dalam tebusan tidak dapat di ambil pada saat itu juga bisa

di ambil siang hari atau besok hari karena kunci brangkas di pegang satu pegawai saja jaminan ditukar terlalu rendah, pegawai yang melayani tidak cekatan.

Permasalahan yang dihadapi oleh Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Tarandam Padang dalam hubungannya dengan *Locus of control* yaitu pegawai cenderung kurang mampu untuk mengatasi penurunan kinerjanya. hal ini disebabkan oleh kecenderungan pegawai yang kurang aktif, pegawai lebih menyenangi perintah dari atasan, pegawai kurang berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan segera sehingga kinerjanya tidak berorientasi pada produktivitas tugas. Falikhatun dalam Abdullah (2006:19) menyatakan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh tipe personalitas individu, yaitu individu dengan *Internal Locus of control* lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya, sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Penurunan Kinerja pegawai dapat menimbulkan perasaan yang tidak nyaman bagi pegawai, sehingga menyebabkan ketidakberdayaan dan kekhawatiran. Selain itu adanya sikap kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri terkadang berdampak negatif pada kinerjanya. Kegagalan kerja karyawan dipandang oleh sebagian karyawan sebagai penilaian dari pimpinan, di sisi lain keberhasilan pegawai dipandang sebagai hasil dari sendiri (Falikhatun,dalam Abdullah:20).

Kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Tarandam Padang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen karena kinerja tersebut berhubungan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat, sehingga apabila pelayanannya baik maka masyarakat atau nasabah akan merasa puas dengan kinerja cabang PT. Pegadaian (Persero) Tarandam Padang.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya Organisasi terhadap kinerja PT.Pegadaian (Persero) Tarandam Padang.
2. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja PT.Pegadaian (Persero) Tarandam Padang.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Hamali (2016:98), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut pendapat Mangkunegara (2001:75) indikator dari kinerja antara lain, yaitu:

1. Kualitas kerja, terdiri dari ketepatan, ketelitian dan kebersihan
2. Kuantitas kerja, kuantitas kerja yang diperhatikan instruksi, hati-hati, kerajinan, output rutin dan output kerajinan ekstra dan juga seberapa cepat penyelesaian kerja ekstra.
3. Dapat tidaknya diandalkan, merupakan kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah, penguasaan terhadap kerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan
4. Sikap, yang diperhatikan adalah sikap terhadap pimpinan, pegawai lain dan lingkungan kerja.

Budaya organisasi

Menurut Peter dan Watermen (2006:41), Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga, perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru

sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Menurut Robbins (2008:289) dikemukakan karakteristik primer yang kesemuanya menjadi elemen penting dari suatu budaya organisasi, yang selanjutnya dijadikan indikator untuk mengukur budaya organisasi dalam penelitian ini, yaitu:

1. Memperhatikan kerincian, sejauhmana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian kepada rincian.
2. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
3. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi itu.
4. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan disekitar tim-tim, bukannya individu-individu
5. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif bukannya santai-santai.
6. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertanyakannya status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Locus of control

Menurut Forte (2008:23), *locus of control* mengacu pada kondisi-kondisi dimana individu mengatribusikan kesuksesan dan kegagalan mereka. Indikator *Locus of control* Menurut Crider (2010:17) adalah sebagai berikut:

- a. Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri.
- b. Menjadi pimpinan karena kemampuan sendiri.
- c. Keberhasilan individu karena kerja keras.
- d. Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.
- e. Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup.
- f. Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian yang akan penulis lakukan, populasinya adalah semua pegawai yang bekerja di PT. Pegadaian (Persero) Tarandam Padang yang berjumlah 39 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik total sampling, dimana seluruh populasi yang ada menjadi sampel penelitian. Arikunto (2002:103) mengemukakan jika jumlah populasi kurang dari 100 orang maka penentuan jumlah sampel ditentukan secara total sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 39 orang.

Teknik Analisis Data

Setelah data-data terkumpul selanjutnya dilakukan analisis data sebagai berikut :

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Penguji validitas tiap butir digunakan analisa item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap butir (*corrected item total correlation*). Validnya sebuah ditentukan dari nilai koefisien korelasi yang dihasilkan besar dari 0,30 dan dapat digunakan untuk selanjutnya (Sugiono 2005).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2007:45), reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk, untuk menilai kehandalan dari item-item pertanyaan yang valid yang dilihat dari nilai cronbach alpha yang dihasilkan $> 0,60$ (Sugiono, 2005).

3. Analisis Deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian.

4. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik juga tidak perlu dilakukan untuk analisis regresi linear yang bertujuan untuk menghitung nilai pada variabel tertentu.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011) uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat apakah dalam regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak dengan nilai *asympt signifikan* $> \alpha$ 0,05. Namun jika nilai *asympt signifikan* $> \alpha$ 0,05 dikatakan terdistribusi tidak normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2008), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam uji ini apabila bila signifikansi $> 0,05$ atau kesalahan menolak data maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

c. Uji Multikolonieritas

Menurut Ghazali (2008), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang umum dipakai adalah $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 yang menandakan tidak terjadinya multikolinearitas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu teknik analisis data yang sering digunakan oleh seorang peneliti yang menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Regresi Linear Berganda dinotasi dalam persamaan berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X₁ = Budaya organisasi

X₂ = *Locus of control*

b₁ = Koefisien regresi Budaya organisasi

b₂ = Koefisien regresi *Locus of control*

e = Standar *error*

6. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variable bebas secara bersama-sama terhadap nilai variable terikat. Pengujian ini akan dilakukan dengan menguji F pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan tertentu, sehingga dengan pengujian uji F ini akan diketahui hubungan variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y).

7. Uji t

Koefisien regresi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terhadap dalam persamaan secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Caranya adalah dengan melakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien regresi semua dari hasil hipotesis ini, pada tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan tertentu akan diperoleh hasil t hitung dan t tabel, sehingga dapat disimpulkan pengaruh antara variabel independent dengan dependent.

8. Uji R²

Yaitu digunakan untuk mengetahui prosentase pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi dari 0 sampai dengan 1, semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat. Sebaliknya, semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas

Variabel budaya organisasi yang terdiri dari 15 (lima belas) butir pernyataan memiliki nilai *corrected item-total correlation* antara 0,338 – 0,680 atau dengan kata lain bahwa 15 (lima belas) butir pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel budaya kerja dinyatakan valid karena nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,30.

Variabel *locus of control* yang terdiri dari 16 (enam belas) butir pernyataan memiliki nilai *corrected item-total correlation* antara 0,305 – 0,633 atau dengan kata lain bahwa 16 (enam belas) butir pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel *locus of control* dinyatakan valid karena nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,30.

Variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 23 (dua puluh tiga) butir pernyataan memiliki nilai *corrected item-total correlation* antara 0,379 – 0,680 atau dengan kata lain bahwa 23 (dua puluh tiga) butir pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,30.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang dihasilkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel budaya organisasi, *locus of control* dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan lebih dari 0,60 sehingga item-item pernyataan termasuk dalam kategori handal dan variabel tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil Uji Deskriptif

Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Berdasarkan pengujian dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian terhadap variabel budaya organisasi untuk menentukan kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Tarandam Padang terlihat pada penilaian tertinggi terdapat pada pernyataan No. 5, yaitu saya mampu melaksanakan standar kerja yang ditentukan perusahaan dengan nilai TCR sebesar 78% dengan kategori baik.

Selanjutnya penilaian terendah pada variabel budaya organisasi terdapat pada pernyataan No. 9, yaitu saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya tekuni karena dapat memberikan manfaat bagi organisasi yang memotivasi saya dalam bekerja dengan nilai TCR sebesar 64,2% dengan kategori baik.

Deskriptif Variabel Locus Of Control (X₂)

Berdasarkan pengujian dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian terhadap variabel *locus of control* untuk menentukan kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Tarandam Padang terlihat pada penilaian tertinggi terdapat pada pernyataan No. 2, yaitu pada kebanyakan pekerjaan, saya dapat dengan mudah menyelesaikan apapun yang telah saya tetapkan untuk diselesaikan dengan nilai TCR sebesar 85,4% dengan kategori baik.

Selanjutnya penilaian terendah pada variabel *locus of control* terdapat pada pernyataan No. 10, yaitu ketika akan memperoleh pekerjaan yang sangat bagus orang – orang yang saya kenal lebih penting dari pada keahlian dan kemampuan yang saya miliki dengan nilai TCR sebesar 65,2% dengan kategori baik.

Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian terhadap variabel kinerja karyawan karyawan PT. Pegadaian (Persero) Tarandam Padang terlihat pada penilaian tertinggi terdapat pada pernyataan No. 7, yaitu dalam melaksanakan tugas saya selalu bekerja dan berbuat secara efisien. dengan nilai TCR sebesar 77,4% dengan kategori baik.

Selanjutnya penyebab terendah pada variabel kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Tarandam Padang terdapat pada No. 8, yaitu saya melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada saya dengan nilai TCR sebesar 63% dan pada pernyataan No. 19 saya merapikan kembali peralatan pekerjaan yang saya pergunakan dalam melaksanakan pekerjaan dengan nilai TCR sebesar 63%, dengan kategori baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan pada pengujian hasil uji normalitas yang dilakukan di atas budaya organisasi, *locus of control* dan kinerja karyawan terlihat bahwa data yang ada telah terdistribusi dengan normal karena nilai signifikan ketiga variabel lebih besar dari 0,05.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada pengujian dapat diketahui bahwa nilai signifikan budaya kerja sebesar 0,939 dan variabel *locus of control* memiliki nilai signifikan 0,159, hal ini berarti kedua variabel tersebut tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikan yang dihasilkan > 0,05.

Uji Multikolonieritas

Berdasarkan pengujian di atas dapat diketahui bahwa *tolerance value* untuk masing-masing variabel lebih kecil dari 10 sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan model yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung gangguan multikolinieritas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel. 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,260	15,677		0,846	0,403
Budaya_Organisasi	0,896	0,206	0,562	4,353	0,000
Locus_Of_Control	0,428	0,198	0,279	2,165	0,037

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan program SPSS 20 *for windows*, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,260 + 0,896 X_1 + 0,428 X_2 + 0,05$$

- 1) Nilai constanta adalah = 13,260 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel budaya organisasi dan *locus of control* (nilai X_1 dan X_2 adalah 0) maka kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Tarandam Padang tetap sebesar 13,260 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi budaya organisasi adalah = 0,896 artinya jika variabel budaya organisasi (X_1) meningkat sebesar 1 (satuan) dengan asumsi variabel *locus of control* (X_2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Tarandam Padang meningkat sebesar 0,896 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi *locus of control* adalah = 0,428 artinya jika variabel *locus of control* (X_2) meningkat sebesar 1 (satuan) dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_1) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Tarandam Padang meningkat sebesar 0,428 satuan.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap nilai variabel terikat. Berdasarkan uji F yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 2
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1754,281	2	877,141	12,041	0,000 ^b
	Residual	2622,386	36	72,844		
	Total	4376,667	38			

a. Predictors: (Constant), Locus_Of_Control, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel di atas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 9,169 dengan nilai F_{tabel} $df_2 = k-1$ ($3 - 1 = 2$), $df_1 = n-k$ ($39-3 = 36$) adalah 3,26 sehingga nilai F_{hitung} $12,041 > F_{tabel}$ 3,26, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan *locus of control*

(X₂) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Tarandam Padang.

Uji t

Koefisien regresi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terhadap dalam persamaan secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Berdasarkan uji t yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,260	15,677		0,846	0,403
Budaya_Organisasi	0,896	0,206	0,562	4,353	0,000
Locus_Of_Control	0,428	0,198	0,279	2,165	0,037

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil yang dilakukan pada tabel 3 dapat diketahui bahwa apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan secara individu terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi

Besarnya koefisien determinasi dari 0 sampai dengan 1, semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat. Berdasarkan uji koefisien determinasi yang dilakukan maka dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,633 ^a	0,401	0,368	8,535	0,401	12,041	2	36	0,000

a. Predictors: (Constant), Locus_Of_Control, Budaya_Organisasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* dengan sebesar 0,368. Hal ini berarti besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 36,8% sisanya 63,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada variabel budaya kerja ditemukan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,353 > 1,688$), sedangkan nilai signifikan 0,000, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Tarandam Padang disebabkan oleh beberapa faktor seperti perhatian kerincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim dan keagresifan. Sehingga karyawan dapat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik, serta karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya karena pekerjaan tersebut telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dengan adanya

kemampuan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan tersebut maka karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga dapat membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian relevan atau sama dengan penelitian Yanto (2014) yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang tarandam padang. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang.

2) Pengaruh Variabel *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada variabel *locus of control* ditemukan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,165 > 1,688$) sedangkan nilai signifikan 0,037. Artinya variabel *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Tarandam Padang dapat dipengaruhi oleh faktor *internal locus of Control* dan *external locus of Control*. Hal ini disebabkan karena promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga promosi jabatan yang terjadi pada karyawan merupakan salah satu keberuntungan, bukan berdasarkan prestasi kerja karyawan, tetapi berdasarkan pendekatan antara pimpinan. Dengan terjadinya permasalahan tersebut maka nantinya akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan, karena karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan seharusnya pimpinan memberikan promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja pada karyawan agar karyawan tersebut memiliki semangat yang tinggi untuk bekerja ke arah yang lebih baik.

Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdulloh (2006) yang berjudul pengaruh budaya organisasi, *locus of control* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak semarang barat. Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Tarandam Padang dengan tingkat capaian responden sebesar 70,35% dengan baik.
2. Variabel *locus of control* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Tarandam Padang dengan tingkat capaian responden sebesar 79% dengan kriteria baik

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, R., & Susanti, F. (2018). Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Academic Achievement: Locus Of Control Sebagai Mediator (Studi Pada Siswa SMA N 9 Padang). <https://doi.org/10.31227/osf.io/6yhu4>
- Ayu, D. G., & Mayliza, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada PT. BPR Cincin Permata Andalas Cabang Padang. <https://doi.org/10.31219/osf.io/nd8ta>
- Forte, A. 2008. *Locus of Control and The Moral Reasoning of Managers*. Pustaka Pesantren. Yogyakarta.

- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikai Analisis Multivarite dengan SPSS*, Semarang: Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif, Yusuf, 2016, *Pemahaman Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Pertama, Yogyakarta: Buku Seru.
- Hasibuan, M. 2001. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Grimes, PW. 2007. *Evaluation of Teaching and Locus of Control*. Pearson. Prentice Hall. New York.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>
- Larsen, Randy J & David M. Buss. 2010. *Personality Psychology: Domain of Knowledge About Human Nature.*: Mc Graw Hill Companies. America, Newyork.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Peter dan Watermen. 2006. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Judge. 2008. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama. Cetakan ke tujuh, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.