

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Nama Instansi dan Alamat

Nama Instansi : PT. Selok Jaya
 Nama Pemilik : Sutomo
 Alamat Perusahaan : Desa Langgenharjo, RT 05, RW 03,
 Kec. Juwana Kab. Pati
 Telepon Kantor : (0295) 471828
 Status Badan Hukum : Industri Produk Makanan Lainnya
 Tanggal Berdiri : Tahun 1983
 No. Badan Hukum : AHU39228.AH.01.01.Tahun2010
 No. TDP : 11, 05, 1, 10, 00415
 SIUP : 510, 41/151/11-05/PK/111/2012
 Hari operasional : Senin-Sabtu

2. Sejarah Singkat PT. Selok Jaya

PT. Selok Jaya adalah perusahaan yang bergerak pada produksi terasi. Yang mana terasi adalah salah satu bumbu masakan yang dibuat dari ikan ataupun udang rebon yang di fermentasikan. Selok Jaya beralamat di Desa Langgenharjo, Kecamatan Juwana Kabupaten Pati. Di Langgenharjo Juwana, terasi pembuatan sudah sejak zaman dahulu. Terasi paling banyak di buat oleh khalayak umum di sekitar perusahaan, karena Juwana terletak di daerah penghasil udang dan ikan, dimana udang dan ikan merupakan salah satu bahan pembuatan terasi.

Pada tahun 1980 lokasi yang sekarang digunakan perusahaan ini masih berupa tambak udang, hingga kemudian dijadikan tempat pembuatan produk terasi. Dikarenakan melimpahnya udang rebon yang sudah siap panen, keluarga Pak Sutomo berinisiatif serta berinovasi untuk memproduksi terasi yang mana bahannya dari udang rebon, dimana pekerjanya pada saat itu hanya keluarga beliau saja. Saat itu usaha terasi keluarga Bapak Sutomo belum diberi merk dagang. Sehingga keluarga dari Bapak Sutomo memiliki ide untuk membuat nama merk dagang pada produknya dengan nama Selok Jaya. Bapak Sutomo adalah generasi kedua yang sudah mengelola perusahaan ini selama 9 tahun.

Pada awal perjuangannya, perusahaan mengalami kesulitan dalam menjual produknya. Situasi ini disebabkan banyaknya masyarakat sekitar perusahaan yang juga memproduksi terasi, sehingga adanya banyak pesaing. Pada akhirnya perusahaan mencari cara untuk menyakinkan serta mengambil hati para *customer* kalau produk yang dihasilkan Selok Jaya memiliki ciri khas tersendiri. Tetapi dengan melihat banyaknya pesaing yang ada di sekitar perusahaan yang memproduksi terasi secara musiman, perusahaan tetap konsisten memproduksi terasi meskipun tidak banyak. Terasi tersebut dibuat dengan berbagai bahan yang, seperti terbuat dari bahan dasar rebon tambak, berbahan dasar udang tambak, berbahan dasar rebon laut, serta berbahan dasar udang laut.

Di tahun 2006 Selok Jaya melakukan ekspansi dengan menambah produk krupuk mentah yang bahan produksinya dari udang maupun ikan. Banyak krupuk pada saat itu kurang begitu laku di pasar, hingga akhirnya Selok Jaya hanya terfokus pada pembuatan terasi dan menjadi pemasok krupuk. Di masa itu perusahaan belum berbadan hukum agar dapat melakukan kerjasama dengan perusahaan lain yang berbadan hukum, hal ini menyebabkan perusahaan tidak dapat melakukan kerjasama. Kemudian ditahun 2012 Pak Sutomo mendaftarkan perusahaan ke pemerintah. Selanjutnya pada tanggal 2 Maret 2012 Selok Jaya sudah resmi berbadan hokum yaitu PT. Selok Jaya hingga saat ini. Di tahun ini PT. Selok Jaya sudah melakukan kerjasama dengan perusahaan lain seperti Dapurkita, Mamasuka dan perusahaan yang lain. Saat ini PT. Selok Jaya sudah mempekerjakan karyawan sebanyak 78 karyawan.

3. Visi dan Misi PT. Selok Jaya Juwana

a. Visi PT SelokjJaya:

Menjadi perusahaan besar yang bermanfaat untuk lingkungan luas.

b. Misi PT Selok Jaya:

Membangun usaha secara terintegrasi agar dapat memberikan manfaat dan pelayanan yang luas terhadap *customer* dengan produk-produk berkualitas dan mengutamakan kepuasan *customer*.

4. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi di PT. Selok Jaya tidak dibentuk secara resmi, hal ini disebabkan Selok Jaya menjalankan berbagai kegiatannya menggunakan sistem kekerabatan, yaitu dengan menggunakan pendekatan secara langsung ke pegawai. Sehingga tidak ada sekat antara karyawan dan pimpinan. Segala sistem berjalan secara bersama. Walaupun tidak adanya strukur organisasi yang mengikat, perusahaan ini tetap berjalan dengan lancar. Maka dari hal tersebut teori-teori yang sudah kita ulas tentang pentingnya struktur organisasi tidak diterapkan pada PT. Selok Jaya ini. Selain Selok Jaya berada di wilayah yang kecil, hubungan antar masyarakat masih terjalin kekeluargaan. Pengelola Selok Jaya saat ini yaitu Bapak Sutomo.

5. Gambaran Umum Responden

Data yang diperoleh pada penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari sebaran kuesioner yang sudah diuji kevalidan dan kereliabilitasnya terhadap responden. Dengan menggunakan sampel jenuh maka kuesioner diberikan keseluruh responden dari anggota populasi yaitu 78 responden. Dari hal tersebut, diperoleh data yang terdiri dari berbagai deskripsi responden dengan uraian jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Yang akan disajikan sebagaimana beberapa tabel dibawah ini :

a. Gender

Data gender responden karyawan pada PT. Selok Jaya Juwana sebagai berikut :

Tabel 4.1

Deskripsi jenis kelamin responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	29	37,2 %
2	Wanita	49	62,8 %
	Jumlah	78	100%

Sumber : *Output SPSS yang diolah* , 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa ada 29 laki-laki atau 37,2%, sedangkan sisanya 49 perempuan atau 62,8 % yang dipekerjaan di Selok Jaya.

b. Usia

Data usia responden karyawan pada PT. Selok Jaya Juwana sebagai berikut :

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	<20 tahun	2	2,6%
2.	20-30 tahun	26	33,3%
3.	31-40 tahun	45	57,7%
4.	>40 tahun	5	6,4%
	Jumlah	78	100%

Sumber : *Output SPSS yang diolah, 2022*

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa sebagian responden berumur kurang dari 20 tahun berjumlah 2 orang (2,6 %), berusia 20 sampai 30 tahun berjumlah 26 orang (33,3%), berusia 31 sampai 40 tahun sebanyak 45 orang (57,7%) dan > 40 tahun sebanyak 5 orang atau 6,4%.

c. Pendidikan Terakhir

Data pendidikan terakhir responden sebagai berikut :

Tabel 4.3
Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	Sekolah Dasar/SD	8	10,3%
2	Sekolah Menengah Pertama/SMP	38	48,7%
3	Sekolah Menengah Atas/SMA	30	38,5%
4	Strata 1/S1	2	2,6%
	Jumlah	78	100%

Sumber : *Output SPSS yang diolah, 2022*

Tabel diatas menunjukkan bahwa pendidikan terakhir dari 78 responden yaitu Sekolah Dasar (SD) berjumlah 8 orang atau 10,3%, SMP berjumlah 38 orang atau 48,7%, SMA berjumlah 30 orang atau 38,5%, dan Strata 1 (S1) berjumlah 2 orang atau 2,6%.

d. Lama Bekerja

Tabel 4.4
Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	< 1 tahun	3	3,8%
2	1-5 tahun	32	41%
3	6-10 tahun	28	35,9%
4	Lebih dari 10 tahun	15	19,2%
	Jumlah	78	100%

Sumber : *Output SPSS yang diolah*, 2022

Dari tabel 4.4 diketahui bahwa masa bekerja dari 78 responden yaitu kurang dari 1 tahun berjumlah 3 orang atau 3,8%, 1-5 tahun berjumlah 32 orang atau 41%, 6 sampai 10 tahun berjumlah 28 orang (35,9%), dan >10 tahun berjumlah 15 orang (19,2%).

e. Deskripsi Angket

1) Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan

Variabel	Item	Total STS (1)	Total TS (2)	Total R (3)	Total S (4)	Total SS (5)	Total
Gaya Kepemimpinan (X1)	P1	1 1,3 %	6 7,7%	30 38,5 %	38 48,7 %	3 3,8 %	78 100 %
	P2	1 1,3 %	21 26,9 %	21 26,9 %	31 39,7 %	4 5,1 %	78 100 %
	P3	3 3,8 %	9 11,5 %	28 35,9 %	36 46,2 %	2 2,6 %	78 100 %
	P4	1 1,3 %	12 15,4 %	27 34,6 %	35 44,9 %	3 3,8 %	78 100 %

	P5	0 0%	5 6,4%	32 41%	37 47,4 %	4 5,1 %	78 100 %
--	----	---------	-----------	-----------	-----------------	---------------	----------------

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2022

Tabel 4.5 menunjukan hasil dimana jawaban responden terhadap item pertanyaan pertama didominasi oleh jawaban yang memiliki skor setuju dan skor ragu-ragu masing-masing dengan persentase 48,7% dan 38,5%. Artinya pada item pertama sebagian besar responden menjawab setuju dan netral. Pada item kedua responden menjawab dengan persentase setuju terbesar dimana nilainya adalah 39,7% diikuti dengan skor tidak setuju dan netral yang masing-masing memiliki persentase yang sama yaitu 26,9%. Pada pertanyaan ke-3 jawaban responden menunjukkan nilai setuju dengan persentase terbesar dengan 46,2%. Kemudian item 4 dan 5 juga sama dimana masing-masing responden menjawab setuju dengan skor tertinggi dimana masing-masing mempunyai persentase 44,9% dan 47,4%. Artinya PT. Selok Jaya Juwana menginginkan adanya gaya kepemimpinan bagi seluruh karyawan.

2) Variabel Motivasi

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Motivasi

Variabel	Item	Total STS (1)	Total TS (2)	Total R (3)	Total S (4)	Total SS (5)	Total
Motivasi (X2)	P1	0 0%	8 10,3%	25 32,1%	41 52,6%	4 5,1%	78 100%
	P2	3 3,8%	16 20,5%	23 29,5%	33 42,3%	3 3,8%	78 100%
	P3	0 0%	0 0%	20 25,6%	43 55,1%	15 19,2%	78 100%

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2022

Tabel 4.6 menunjukan hasil dimana jawaban dari responden untuk item 1,2 dan 3 di dominasi oleh jawaban yang memiliki skor setuju masing-masing sebesar 52,6%, 42,3% dan 55,1%. Artinya PT. Selok Jaya Juwana menginginkan adanya motivasi bagi seluruh karyawan.

3) Variabel Locus of Control

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Locus of Control

Variabel	Item	Total STS (1)	Total TS (2)	Total R (3)	Total S (4)	Total SS (5)	Total
Locus of Control (X3)	P1	1 1,3%	8 10,3%	24 30,8%	40 51,3%	5 6,4%	78 100%
	P2	2 2,6%	17 21,8%	26 33,3%	30 38,5%	3 3,8%	78 100%
	P3	2 2,6%	9 11,5%	25 32,1%	39 50%	3 3,8%	78 100%
	P4	2 2,6%	11 14,1%	26 33,3%	35 44,9%	4 5,1%	78 100%
	P5	1 1,3%	11 14,1%	20 25,6%	40 51,3%	6 7,7%	78 100%
	P6	4 5,1%	10 12,8%	27 34,6%	32 41%	5 6,4%	78 100%
	P7	2 2,6%	13 16,7%	29 37,2%	30 38,5%	4 5,1%	78 100%
	P8	3 3,8%	27 34,6%	32 41%	13 16,7%	3 3,8%	78 100%
	P9	6 7,7%	38 48,7%	20 25,6%	11 14,1%	3 3,8%	78 100%

P10	5 6,4%	30 38,5%	26 33,3%	12 15,4%	5 6,4%	78 100%
P11	4 5,1%	31 39,7%	26 33,3%	13 16,7%	4 5,1%	78 100%

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan hasil dimana jawaban dari responden pada item 1 sampai 7 di dominasi oleh jawaban yang memiliki skor nilai setuju yang mana masing-masing memiliki presentase soal ke-1 51,3%, soal ke-2 38,5%, soal ke-3 50%, soal ke-4 44,9%, soal ke-5 51,3%, soal ke-6 41% dan soal ke-7 38,5%. Selanjutnya pada item soal ke-8 didominasi jawaban oleh jawaban yang memiliki nilai ragu-ragu dan tidak setuju dimana setiap nilainya adalah 41% dan 34,6%. Pada item soal 9 sampai 11 didominasi oleh jawaban yang memiliki skor nilai tidak setuju yang mana masing-masing memiliki presentase soal ke-9 48,7%, soal ke-10 38,5% dan soal ke-11 39,7%. Disusul dengan skor 2 dan 3 masing-masing mempunyai presentase yang sama yaitu 26,9%. Artinya karyawan di PT. Selok Jaya Juwana rata-rata mempunyai *locus of control* internal. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya nilai setuju pada item pertanyaan 1 sampai 7 dan didominasinya nilai tidak setuju pada item pertanyaan 8 sampai 11.

4) Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.8

Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan

Variabel	Item	Total STS (1)	Total TS (2)	Total R (3)	Total S (4)	Total SS (5)	Total
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0 0%	16 20,5 %	37 47,4 %	22 28,2 %	3 3,8%	78 100 %

P2	2 2,6%	26 33,3 %	26 33,3 %	20 25,6 %	4 5,1%	78 100 %
P3	0 0%	28 35,9 %	26 33,3 %	21 26,9 %	3 3,8%	78 100 %
P4	1 1,3%	12 15,4 %	32 41%	28 35,9 %	5 6,4%	78 100 %
P5	0 0%	16 20,5 %	38 48,7 %	20 25,6 %	4 5,1%	78 100 %

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2022

Tabel 4.8 menunjukkan hasil dimana jawaban dari responden yang pertama di dominasi oleh jawaban dengan nilai netral dan setuju yaitu dengan presentase 47,4% dan 28,2%. Pada item pertanyaan ke-2 yang di dominasi skor tidak setuju dan netral masing-masing mempunyai presentase yang sama yaitu 33,3%. Pada item soal ke-3 di dominasi skor tidak setuju dan netral dengan masing-masing presentase 35,9% dan 33,3%. Selanjutnya pada item pertanyaan 4 dan 5 didominasi skor netral dengan masing-masing presentase 41% dan 48,7%. Hal ini yang menunjukkan bahwasanya karyawan PT. Selok Jaya Juwana menginginkan adanya kinerja karyawan yang baik dalam menjalankan sebuah pekerjaan.

B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum koesioner dibagikan, hal pertama yang harus dilakukan adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas angket yang akan digunakan dalam penelitian. Untuk pengujiannya, penulis menggunakan 30 responden diluar sampel responden penelitian.

1) Validitas

Tujuan dilakukannya validitas kuesioner yaitu untuk mengukur kuesioner yang akan digunakan. Kuesioner dianggap valid apabila “pertanyaan dalam kuesioner berhasil mengungkapkan ukuran yang menjadikannya alat ukur dalam penelitian”. Untuk mengetahui validitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara skor setiap variabel, yaitu membandingkan r_{hitung} dan r_{table} -nya untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ sehingga validitas instrumen variabel bisa didapatkan. Nilai α sebesar 0,05. Variabel dikatakan valid jika $R_{hitung} > R_{tabel}$. Dari tabel R dapat diketahui bahwa $R_{hitung} = 0.361$

Tabel 4.9
Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r table	Ket
Gaya Kepemimpinan(X1)	P1	0,866	0,361	Valid
	P2	0,772	0,361	Valid
	P3	0,874	0,361	Valid
	P.4	0,873	0,361	Valid
	P5	0,811	0,361	Valid
Motivasi (X2)	P1	0,918	0,361	Valid
	P2	0,894	0,361	Valid
	P3	0,932	0,361	Valid
Locus of Control (X3)	P1	0,744	0,361	Valid
	P2	0,821	0,361	Valid
	P3	0,806	0,361	Valid
	P4	0,895	0,361	Valid
	P5	0,753	0,361	Valid
	P6	0,865	0,361	Valid
	P7	0,650	0,361	Valid
	P8	0,412	0,361	Valid
	P9	0,510	0,361	Valid
	P10	0,700	0,361	Valid
	P11	0,370	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,908	0,361	Valid
	P2	0,781	0,361	Valid
	P3	0,911	0,361	Valid

P4	0,764	0,361	Valid
P5	0,912	0,361	Valid

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2022*

Tabel diatas menunjukkan bahwa setiap item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361), hal tersebut dapat diartikan bahwa seluruh item indikator dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas bisa dilakukan menggunakan uji statistik *alpha cronbach*. Angket atau koesioner dikatakan reliabel apabila menerima *cronbach alpha* > 0,60 dalam uji statistik, begitupun sebaliknya. Berikut hasil uji reabilitas melalui SPSS :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Cronbachs Alpha	Nilai Kritis	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,894	0,600	Reliabel
Motivasi (X2)	0,901	0,600	Reliabel
<i>Locus of Control</i> (X3)	0,887	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,909	0,600	Reliabel

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2022*

Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh variable pengujian mempunyai *Cronbaach' Alphas* > 0,60. Maka seluruh konstruk dapat dinyatakan reliabel.

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji ini dimaksud untuk mendeteksi gejala korelasi antar variabel bebas yang satu dengan yang lainnya. Uji multikolinearitas digunakan dengan melihat nilai *tolerance* atau nilai VIF dengan asumsi jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh uji multikolinearitas yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
(X1)	0,583	1,715	Bebas multikolinieritas
(X2)	0,512	1,953	Bebas multikolinieritas
(X3)	0,604	1,655	Bebas multikolinieritas

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2022*

Tabel diatas menunjukkan *telorance* gaya kepemimpinan yaitu sebesar 0,583 dengan nilai VIF 1,715, *tolerance* motivasi sebesar 0,512 dengan nilai VIF 1,953, dan *tolerance locus of control* sebesar 0,604 dengan nilai VIF 1,655. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikonilearitas pada regresi ini.

2. Uji Autokorelasi

Dalam uji yang dilakukan pada uji autokorelasi tujuan utama dari pengujian ini adalah agar dapat mengetahui adanya korelasi dari residual antar pengamatan dalam kurun waktu tertntu, dengan dikatakan model regresi yang baik bila tidak terdapat autokorelasi dimana dalam pengujian yang dilakukan menggunakan uji statistik *durbin-watson*. Untuk hasil pengujian dapat dilihat seperti berikut :

Tabeli4.12
Hasil Uji Autokorelasi dengan DW

Koefisien	Nilai
<i>Durbin-Waston</i>	1,847
dL	1,553
dU	1,712

dU	DW	4-dU	Keterangan
1,712	1,847	2,228	Bebas autokorelasi

Sumber: *Data Primer yang diolah, 2022*

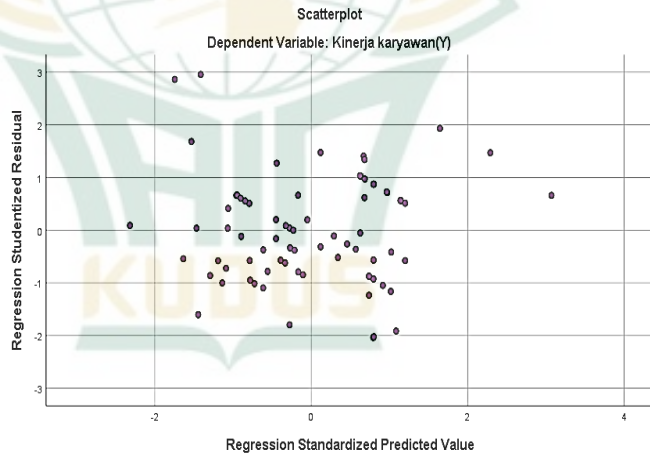
Dari hasil uji tersebut disesuaikan terlebih dahulu dengan teori yang berlaku dimana dikatakan tidak terdapat autokorelasi apabila $dU < d < 4-dU$ dimana diketahui nilai

dU pada tabel DW dengan disesuaikan jumlah sampel menunjukkan angka 1,712, nilai dW sendiri dapat dilihat pada tabel sebesar 1,847, dan pada hasil dU menunjukkan angka 2,228, dimana dalam perumusannya disimbolkan $dU < d < 4-dU$ ($1,712 < 1,847 < 2,228$), berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada pengujian yang dilakukan.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk mendeteksi ada tidaknya ketidaksamaan *variance* dari residual antar pengamatan pada model regresi. Ketika *variance*-nya tidak berbeda, dikatakan homoskedastisitas serta ketika berbeda dikatakan heteroskedastisitas. Idealnya model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Pendeteksian heteroskedastisitas pada penelitian dilakukan dengan cara melihat hasil *scatterreplot* sebagai berikut :

Gambar 4.1
Uji heteroskedastisitas



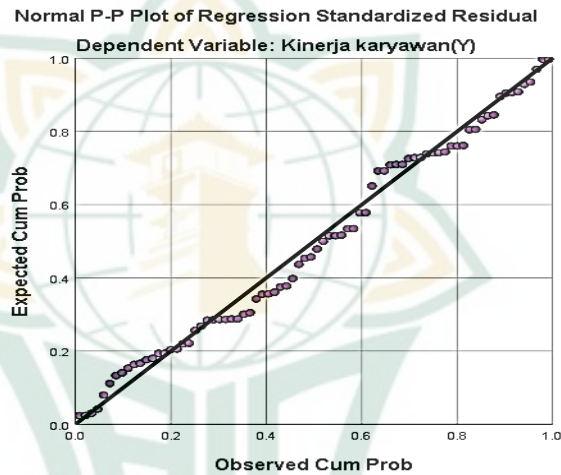
Sumber: *Output SPSS yang diolah, 2022*

Dari hasil pengujian heteroskedastisitas pada gambar 4.1. grafik plot memperlihatkan titik-titiknya tersebar diatas maupun dibawah 0 sumbu Y. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian yang dilakukan ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mendeteksi suatu model regresi apakah variabel dependen dan independennya berdistribusi normal. Untuk melihat hasil uji normalitas peneliti menggunakan 2 metode diantaranya menggunakan normal P.Plot dan histogram. Hal ini bisa dilihat sebagaimana gambar dibawah ini :

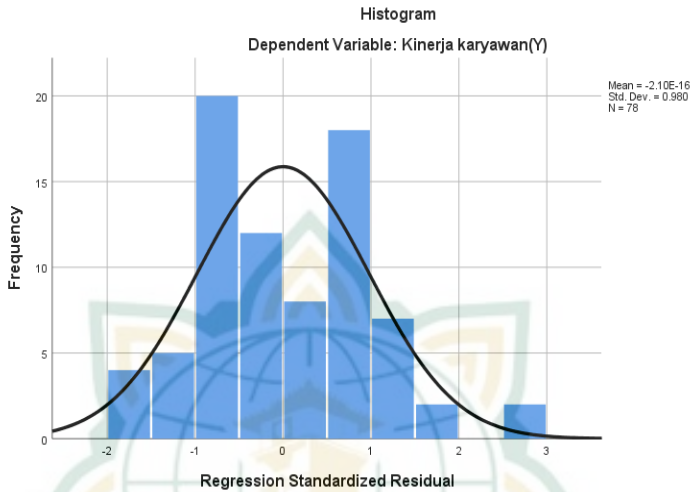
Gambarj4.2
Normalitas I



Sumber: *Output SPSS yang diolah, 2022*

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, normal P.Plot menunjukkan data plotting menyebar mengikuti garis diagonal yang ada. Sehingga dapat ditarik kesimpulan data berdistribusi normal dan model regresinya sesuai syarat asumsi normalitas.

Gambar 4.3
Uji Normalitas II



Sumber: *Output SPSS, 2022*

Gambar histogram pada gambar 4.3 menunjukkan hasil garisnya berbentuk seperti lonceng (*bell shaped*) yang berarti bahwa dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Analisis Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan guna mengetahui besarnya pengaruh atau hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat serta menguji hipotesis. Pada penelitian ini analisis regresi berganda berguna untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) dan *locus of control* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun regresi yang digunakan pada riset yakni :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -0,205 + 0,280 X_1 + 0,568 X_2 + 0,145 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = (Kinerja karyawan)

a = *constan*

b = koefisien regresi variabel

X_1 = (Gaya kepemimpinan)

X_2 = (Motivasi)

X3 = (Locus of control)

e = error estimate

Tabel 4.13
Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Konstanta	-0,205	2,094	
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,280	0,114	0,276
Motivasi (X2)	0,568	0,252	0,270
Locus of control (X3)	0,145	0,065	0,247

Sumber: *Output SPSS yang Diolah, 2022*

Dari hasil data diatas, maka dapat dibuat bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$= -0,205 + 0,280 + 0,568 + 0,145 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

b₁ : Koefisien regresi gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan

b₂ : Koefisien regresi motivasi dengan kinerja karyawan

b₃ : Koefisien regresi locus of control dengan kinerja karyawan

X₁ : Gaya kepemimpinan

X₂ : Motivasi

X₃ : Locus of control

e : Faktor eror/faktor lain di luar penelitian

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat dianalisis dan diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a) *Constan* (a) pada analisis regresi ini nilainya -0,205. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen gaya kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂) dan locus of

control (X3) nilainya yaitu nol (0), maka rata-rata nilai variabel Y akan berjumlah -0,205.

- b) Nilai koefisien regresi dari gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,280. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan (X1) naik sebesar satu persen, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,280% dengan asumsi variabel independen yang lain bernilai tetap. besarnya koefisien positif maksudnya adalah terdapat terdapat korelasi positif pada variabel kinerja karyawan, semakin meningkat gaya kepemimpinan menyebabkan kinerja karyawan semakin meningkat.
- c) Nilai koefisien regresi dari motivasi (X2) adalah 0,568. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi (X2) naik sebesar satu persen, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,586% dengan asumsi variabel independen yang lain bernilai tetap. besarnya koefisien positif maksudnya adalah terdapat terdapat korelasi positif pada variabel kinerja karyawan, meningkatnya motivasi yang diberikan akan menyebabkan kinerja karyawan semakin meningkat.
- d) Nilai koefisien regresi dari *locus of control* (X3) adalah 0,145. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel *locus of control* (X3) naik sebesar satu persen, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,145% dengan asumsi variabel independen yang lain bernilai tetap. besarnya koefisien positif maksudnya adalah terdapat terdapat korelasi positif pada variabel kinerja karyawan, semakin baik *locus of control* menyebabkan kinerja karyawan semakin meningkat.

2. Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk melihat sejauh mana variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi dan *locus of control*) secara individual atau sendiri-sendiri mempengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan) pada PT. Selok Jaya Juwana. Selain itu uji T dilaksanakan guna mendeteksi adanya pengaruh signifikansi atau tidak masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian. Kriteria uji T yaitu H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sign > 0,05$ dan H_a disetujui ketika

$t_{hitung} > t_{tabel}$ serta $sign < 0,05$. Besarnya t_{tabel} dapat dilihat dengan $df = n - k - 1$. Jadi df dalam penelitian ini adalah $78 - 3 - 1 = 74$ serta signifikasi 5% atau 0,05 dan dibagi 2 maka 0,025. Besar t_{tabel} dalam penelitian ini yaitu 1,99254 atau 1,992.

Tabel 4.14
Hasil uji parsial (uji statistik t)

Variabel	t hitung	t table	Sig.	Interprestasi
Gaya Kepemimpinan (X1)	2,450	1,992	0,017	Berpengaruh dan signifikan
Motivasi (X2)	2,251	1,992	0,027	Berpengaruh dan signifikan
<i>Locus of Control</i> (X3)	2,231	1,992	0,029	Berpengaruh dan signifikan

Sumber: *Data Primer*, 2022

Dari hasil yang didapat maka keterangan lebih jelasnya seperti berikut ini :

a) Variabel X1 (gaya kepemimpinan)

Hasil dari uji T dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,017, dimana nilai signifikan yang didapat lebih kecil dari 0,05 serta nilai t_{hitung} sebesar 2,450 yang dibanding dengan tabel yang telah disesuaikan sebesar 1,992 yang diartikan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial.

b) Variabel X2 (motivasi)

Hasil dari uji T dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel motivasi (X2) sebesar 0,027, dimana nilai signifikan yang didapat lebih kecil dari 0,05 serta nilai t_{hitung} sebesar 2,251 yang dibanding dengan tabel yang telah disesuaikan sebesar 1,992 yang diartikan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial.

c) Variabel X3 (*locus of control*)

Hasil dari uji T dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel *locus of control* (X3) sebesar 0,029, dimana nilai signifikan yang didapat lebih kecil dari 0,05 serta nilai t_{hitung} sebesar 2,231 yang dibanding dengan tabel yang telah disesuaikan sebesar 1,992 yang diartikan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat diketahui bahwa variabel *locus of control* (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial.

3. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan guna melihat pengaruh variabel independen/bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji f digunakan untuk menguji pengaruh dan signifikansi variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan *locus of control* secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada Selok Jaya Juwana. Ketentuan dari uji F ini adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan jika $F_{tabel} > F_{hitung}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. F_{tabel} ditentukan menggunakan $F(k;n-k)$. Besarnya F_{tabel} pada penelitian ini adalah $F(3;78-3)$, serta nilai sign 0,05, jadi F_{tabel} nya 2,73.

Tabel 4. 15
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	485.364	3	161.788	20.442	.000 ^b
	Residual	585.674	74	7.915		
	Total	1071.038	77			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan(Y)

b. Predictors: (Constant), Locus of control(X3), Gaya kepemimpinan(X1), Motivasi(X2)

Sumber: *Output SPSS yang Diolah*, 2022

Dari hasil *output* SPSS diatas menghasilkan F_{hitung} 20,442 dimana F_{tabel} -nya 2,73. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,442 > 2,73$). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi dan *locus of control*) secara simultan memberikan

pengaruh signifikan kepada variabel dependen (kinerja karyawan).

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjabarkan variabel terikat dalam penelitian. Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat yang diteliti. Nilai koefisien determinasi yang kecil mencerminkan kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat rendah.

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0,673 ^a	0,453	0,431	2,813

Sumber: *Output SPSS yang diolah, 2022*

Tabel diatas memperlihatkan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu *R Square* sebesar 0,453 atau dengan persentase 45,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Selok Jaya dipengaruhi sebesar 45,3% dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan *locus of control*. Sedangkan sisanya (100% dikurang 45,3%) yaitu 54,7% dipengaruhi variabel yang lain diluar jangkauan penelitian. Sedangkan *Standar Error of Estimate* sebesar 2,813, jika *Standar Error of Estimate* semakin kecil, maka semakin akurat model regresi memprediksi variabel terikat.

E. Pembahasan

Didalam pembahasan ini berisikan tentang pembahasan berbagai faktor yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan objek penelitian yaitu kinerja karyawan pada PT. Selok Jaya Juwana, diantaranya:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Selok Jaya

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Selok Jaya secara parsial, dapat dilihat melalui hasil uji regresi linier berganda dan uji t. Uji T dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hal ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistik 26.

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Selok Jaya Juwana. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji t dari variabel gaya kepemimpinan (X1) yang mana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,450 > 1,992$), serta besarnya sign dibawah 0,05 ($0,01 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh signifikan pada variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Selok Jaya Juwana. Dengan demikian H_a (hipotesis alternatif) diterima dan H_0 (hipotesis nihil) ditolak. H_1 Diterima

Pada uji persamaan regresi linear terdapat hubungan searah, maka dapat diartikan apabila variabel independen gaya kepemimpinan (X1) meningkat, maka variabel dependen kinerja karyawan (Y) juga akan semakin meningkat. Hal ini dapat diketahui dengan melihat hasil pengujian koefisien regresi apabila variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,280, dengan asumsi variabel independen yang lain bernilai tetap. Maka dapat dikatakan bahwa ada kesepahaman dari responden melalui indikator sifat, kebiasaan tempramen/gaya perilaku, watak dan karakteristik.

Panelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Noviyanti Ulfah Noer pada tahun 2020 dengan judul penelitian ” Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Amandha Cipta Wisata”. Dalam penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan pada kinerja karyawan di PT. Amandha Cipta Wisata.¹

Didalam penelitian ini menunjukkan dalam gaya kepemimpinan yang meliputi sifat, kebiasaan gaya perilaku, watak serta karakteristik seorang pemimpin mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana. Dengan penjelasan jika PT. Selok Jaya menerapkan apa yang menjadi prinsip dari gaya kepemimpinan dengan memperhatikan berbagai aspek nilai yang disebutkan, seperti pimpinan di PT. Selok Jaya Juwana mempunyai sifat yang jujur, biasa membantu karyawan, memiliki perilaku yang adil, bijaksana dalam mengambil keputusan serta mempunyai kepribadian yang baik sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian PT. Selok Jaya bisa menggunakan strategi gaya kepemimpinan ini untuk meningkatkan kinerja karyawan diperusahaannya.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Selok Jaya

Untuk mengetahui pengaruh motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Selok Jaya secara parsial, dapat dilihat melalui hasil uji regresi linier berganda dan uji t. Uji T dilaksanakan guna melihat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hal ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistik 26.

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan, variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Selok Jaya Juwana. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji t dari variabel motivasi (X₂) yang mana thitung > ttabel ($2,251 > 1,992$), serta besarnya sign dibawah 0,05 ($0,02 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X₂) mempunyai pengaruh signifikan pada variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Selok Jaya. Dengan demikian H_a (hipotesis alternatif) diterima dan H₀ (hipotesis nihil) ditolak. H₂ Diterima

¹ Noviyanti Ulfah Noer, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amandha Cipta Wisata," *Jurnal Ilmu Administrasi Publik dan Bisnis* 1, No. 1 (2020): 29.

Pada uji persamaan regresi linear terdapat hubungan searah, maka dapat diartikan apabila variabel independen motivasi (X₂) meningkat, maka variabel dependen kinerja karyawan (Y) juga akan semakin meningkat. Hal ini dapat diketahui dengan melihat hasil pengujian koefisien regresi apabila variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,568, dengan asumsi variabel independen yang lain bernilai tetap. Maka dapat dikatakan bahwa ada kesepahaman dari responden melalui indikator penghargaan diri, kekuasaan atau kewenangan dan kebutuhan keamanan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Dina Sulistyowati dan Marsudi Lestariningsih pada tahun 2017 dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Locus of Control terhadap kinerja karyawan.” Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Utomodeck Metal Works.²

Didalam penelitian ini memberikan penjelasan bahwa pada indikator variabel motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kerja karyawan pada PT. Selok Jaya Juwana. Hal tersebut bisa dijelaskan kalau karyawan yang memiliki motivasi seperti mendapatkan penghargaan, kewenangan dan rasa aman dan nyaman maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan ini PT. Selok Jaya Juwana bisa menerapkan indikator motivasi guna meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Selok Jaya Juwana

Untuk mengetahui pengaruh locus of control (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Selok Jaya secara parsial, dapat dilihat melalui hasil uji regresi linier berganda dan uji t. Uji T dilaksanakan guna melihat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap

² Dina Sulistyowati dan Marsudi Lestariningsih, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, (2017).

variabel dependen. Hal ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistik 26.

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan, variabel locus of control berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Selok Jaya Juwana. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji t dari variabel locus of control (X3) yang mana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,231 > 1,992$), serta besarnya sign dibawah 0,05 ($0,02 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel locus of control (X3) mempunyai pengaruh signifikan pada variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Selok Jaya. Dengan demikian H_a (hipotesis alternatif) diterima dan H_0 (hipotesis nihil) ditolak. H_3 Diterima

Pada uji persamaan regresi linear terdapat hubungan searah, maka dapat diartikan apabila variabel independen locus of control (X3) meningkat, maka variabel dependen kinerja karyawan (Y) juga akan semakin meningkat. Hal ini dapat diketahui dengan melihat hasil pengujian koefisien regresi apabila variabel locus of control mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,145, dengan asumsi variabel independen yang lain bernilai tetap. Maka dapat dikatakan bahwa ada kesepahaman dari responden melalui indikator pada locus of control internal (percaya dengan usahanya sendiri, pekerja keras, semua yang didapatkan bukan karena keberuntungan, mampu menentukan kehidupannya, dan percaya bahwa perbuatan sendirilah yang menyebabkan kegagalan dalam kehidupannya) dan locus of control eksternal (adanya ketidakmanjuran dalam kegagalannya, perencanaan masa depan perbuatan yang sia-sia dan nasib merupakan faktor yang paling penting dalam kesuksesannya).

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Setyowati Subroto (2017) dengan judul penelitian “analisis pengaruh locus of control dan stres kerja terhadap kinerja karyawan”. Penelitian ini

menunjukkan kalau locus of control memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.³

Didalam penelitian ini memberikan penjelasan bahwa pada indikator variabel locus of control, baik internal maupun eksternal adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana. Hal tersebut bisa di jelaskan kalau karyawan yang memiliki locus of control seperti memiliki pemikiran bahwa hasil yang dicapai merupakan usaha sendiri, orang yang giat bekerja suatu saat akan menjadi pimpinan, bisa meraih kesuksesan karena kerja keras, pada dirinya akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan ini PT. Selok Jaya Juwana bisa menerapkan indikator locus of control guna meningkatkan kinerja karyawannya.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Selok Jaya.

Berdasarkan hasil Uji F, dimana f_{hitung} sebesar 20,442 > f_{tabel} 2,73 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05). Maka hasil uji hipotesis membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan locus of control secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dipahami bahwa jika gaya kepemimpinan, motivasi, dan locus of control secara simultan meningkat akan mempengaruhi secara signifikan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Selok Jaya Juwana.

Hasil ini menunjukkan jika pemimpin yang mempunyai sifat yang jujur, biasa membantu karyawan, memiliki perilaku yang adil, bijaksana dalam mengambil keputusan serta mempunyai kepribadian yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya dalam memotivasi karyawan, karyawan yang mendapatkan motivasi dalam hal penghargaan, kewenangan dan rasa aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga dengan karyawan yang mempunyai locus of control, maka akan menjadikan karyawan semangat dalam

³ Setyowati Subroto, "Analisis Pengaruh *Locus of Control* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* 18, No. 2 (2017): 136-139.

melakukan pekerjaan dengan tanpa adanya rasa tertekan dalam, sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan meningkat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa jika PT. Selok Jaya Juwana bisa meningkatkan gaya kepemimpinan, motivasi serta locus of control dengan baik akan membuat kinerja karyawan di PT. Selok Jaya Juwana akan meningkat.

