

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus

##### 1. Sejarah Berdirinya Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus

Sebelum mendirikan suatu perusahaan terlebih dahulu kita harus melakukan analisis perusahaan yang meliputi tinjauan penjualan, biaya, dan proyeksi laba untuk mengetahui sejauh mana produk tersebut dapat memenuhi tujuan perusahaan. Jika dinilai positif, produk dapat memasuki pengembangan produk. Untuk mendirikan bisnis dibutuhkan proses yang panjang, melewati hambatan dan rintangan. Di samping itu, kita harus melakukan analisis terhadap lingkungan eksternal karena persaingan bisnis sangatlah ketat. Begitulah yang responden lakukan.

Sebelum merintis usaha konveksi terlebih dahulu belajar dan mencoba berkecimpung dalam dunia pemasaran topi (*Marketing*) yaitu pada tahun 1996. Setelah responden evaluasi ternyata prospeknya kurang bagus, pada tahun 1997 mulai mencoba beralih ke dunia pemasaran pakaian jadi (pakaian wanita) dan bordir. Pada saat itu marketing hanya pada Kota Kudus, Pati dan sekitarnya. Sejak mulai tahun 2000 marketing yang jalankan mulai melebar dari Kota Kudus merambah hingga Semarang dan Magelang. Selama 10 tahun menekuni usaha dibidang *marketing* (menjual pakaian jadi).<sup>1</sup>

Kemudian pada tanggal 09 April 2005 M atau tepatnya sebelum mendirikan Yulinas *Embroidery*, atas dorongan dan do'a ibu dan saudara, responden bersama istri memberanikan diri untuk merintis usaha dibidang produksi/konveksi dan sekaligus pada bidang *marketing*. Usaha yang kami didirikan berawal dari nol/bawah, dibangun hanya dengan bermodalkan mesin jahit sebanyak 3 (tiga buah), mesin obras 1 (satu buah) dan dipinjami setrika bekas dari saudara, dengan jumlah karyawan sebanyak 5

---

<sup>1</sup> *Company Profile* Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus, 2 Oktober 2016.

(lima) orang karyawan. Dalam kurun waktu 1 - 6 bulan (sampai hari raya idul fitri) karyawan bertambah menjadi 20 orang.<sup>2</sup>

Pada tahun 2006-2007 (tahun ke-2 berdirinya Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus) jumlah karyawan bertambah menjadi 40 orang yang terdiri penjahit 30 orang ditambah 10 orang karyawan harian. Pada tahun 2007-2008 (tahun ke-3) jumlah karyawan tetap ada sekitar 50 orang. Yaitu 30 penjahit dan 20 orang karyawan harian ditambah 2 orang pemotong bahan (kain). Selain itu kami juga melakukan kerja sama dengan 3 konveksi (jasa potong dan jahit) dengan jumlah total semua karyawan 25 orang (karyawan yang melakukan produksi diluar Yulinas *Embroidery*) dalam hal ini kami melihat potensi yang bisa kami gunakan untuk memperbanyak jumlah produksi dan mengembangkan usaha kami.

Dan sampai sekarang bertambah 1 konveksi lagi, jadi jumlahnya menjadi 4 konveksi yang menjadi partner usaha. Meskipun 4 konveksi tersebut melakukan kegiatan produksi sendiri tetapi setelah barang yang diproduksi tersebut jadi akan ditarik ke Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus untuk dilakukan proses *finishing* hingga pakian tersebut siap untuk dipasarkan.<sup>3</sup>

Pada akhir tahun 2009, mencoba usaha yang terkait dengan bidang konveksi yaitu dengan membeli bordir komputer berjumlah 2 unit. Setelah kurun 8 bulan menambah 2 bordir komputer lagi untuk memenuhi kebutuhan produksi, sedangkan sampai sekarang jumlahnya 8 bordir komputer dengan jumlah karyawan sebanyak 18 orang (2 sift). Adapun jumlah karyawan secara keseluruhan sampai sekarang adalah 40 orang karyawan.<sup>4</sup>

## 2. Visi dan Misi Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus

Sebelum merancang dan kemudian mendirikan sebuah bisnis atau usaha maka perlu dirumuskan adanya visi dan misi yang hendak dicapai

---

<sup>2</sup> *Company Profile* Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus, 2 Oktober 2016.

<sup>3</sup> *Company Profile* Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus, 2 Oktober 2016.

<sup>4</sup> *Company Profile* Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus, 2 Oktober 2016.

dalam jangka waktu tertentu. Visi dan misi adalah sesuatu yang perlu ditetapkan pertama kalinya ketika akan menjalankan manajemen strategi. Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan oleh organisasi. Misi adalah suatu pernyataan tentang apa yang dilakukan oleh unit organisasi dan apa yang mereka harapkan untuk mencapai visi perusahaan tersebut.<sup>5</sup>

Adapun Visi dan Misi Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus dijabarkan sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi perusahaan yang maju, kompetitif dan memiliki kepedulian sosial yang tinggi terhadap perkembangan bangsa.

b. Misi

- 1) Menjadikan perusahaan kebanggaan nasional yang mengedepankan kualitas produk.
- 2) Menjadi perusahaan yang selalu kreatif dan inovatif.
- 3) Membangun masyarakat agar memiliki jiwa *entrepreneur*.

**3. Tujuan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus**

- 1) Membangun usaha dengan tipe *social entrepreneur*.<sup>6</sup>
- 2) Mengembangkan usaha dan membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat sekitar.

**4. Susunan Pengurus Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus**

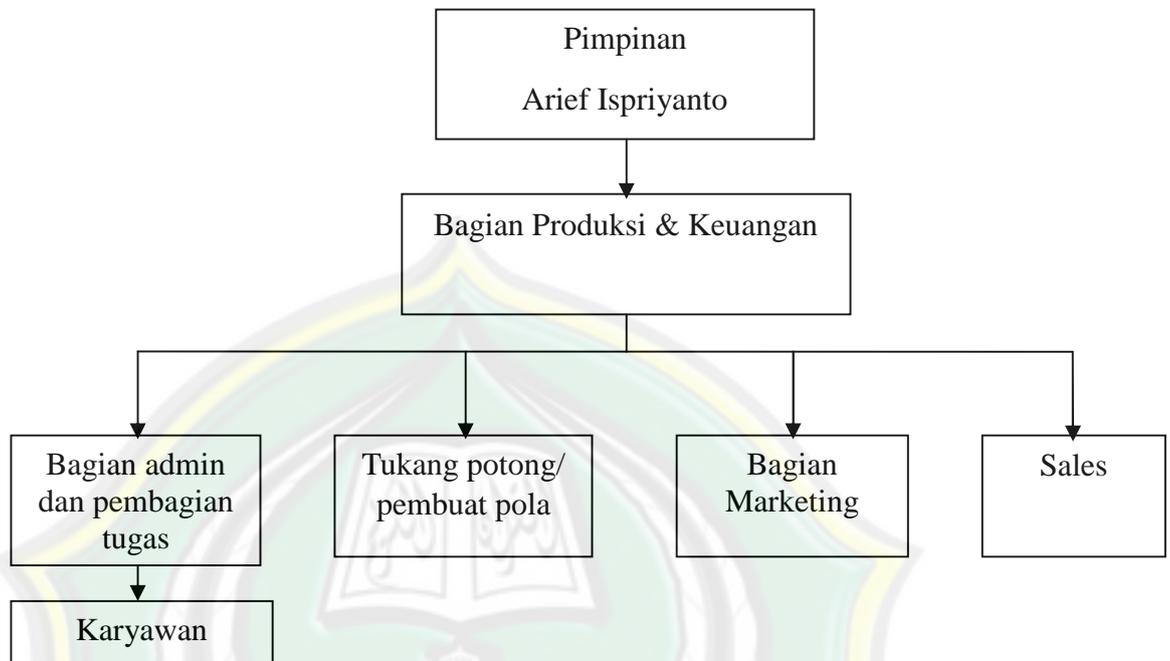
Adapun struktur organisasi Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus dapat digambarkan sebagai berikut:

---

<sup>5</sup> *Company Profile* Yulina *Embroidery* Karangmalang Kudus, 2 Oktober 2016.

<sup>6</sup> *Company Profile* Yulina *Embroidery* Karangmalang Kudus, 2 Oktober 2016.

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus<sup>7</sup>**



Dari bagian struktur organisasi Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus diatas terdapat tugas dan tanggungjawab masing-masing bagian:<sup>8</sup>

- a. Tugas dan tanggung jawab pimpinan
  - 1) Didalam kegiatan sehari-hari pimpinan perusahaan harus pemimpin perusahaan agar usahanya berjalan dengan lancar.
  - 2) Menentukan perencanaan dan kebijakan yang diambil.
  - 3) Bertanggungjawab penuh atas jalannya perusahaan.
  - 4) Memberikan pengarahan dan perkembangan pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahannya.
- b. Tugas dan tanggungjawab wakil pimpinan dan bag. Administrasi
  - 1) Membantu pimpinan perusahaan untuk mengurus masalah pekerjaan terhadap karyawan.
  - 2) Menganalisa segala bentuk laporan akuntansi dan keuangan serta memberikan gaji kepada karyawan.

<sup>7</sup> *Company Profile* Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus, 2 Oktober 2016.

<sup>8</sup> *Company Profile* Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus, 2 Oktober 2016.

- c. Tugas dan tanggungjawab bagian produksi
  - 1) Berdasarkan penjualan yang diperkirakan, menyusun perencanaan produk yang dihasilkan.
  - 2) Bertanggung jawab penuh dalam kelancaran proses produksi.
  - 3) Mengawasi kinerja tenaga kerja supaya bekerja dengan baik.
- d. Tugas dan tanggungjawab bag. Suplies
  - 1) Bertugas sebagai sales atau distributor yang membantu memenuhi kebutuhan barang yang dibutuhkan oleh perusahaan.
  - 2) Bertanggung jawab penuh kepada pimpinan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus.
- e. Tugas dan tanggung jawab bag. Pemasaran dan distribusi
  - 1) Memberikan penjelasan kepada konsumen, baik pembelian secara tunai atau kredit.
  - 2) Mencatat hasil penjualan produk baik secara harian, bulanan, maupun tahunan.
  - 3) Mencatat konsumen baru serta melayani pembelian bagi pembeli.
  - 4) Mengirimkan barang kepada kantor pemasaran, pemesan, atau pembeli.
- f. Tugas dan tanggung jawab karyawan

Karyawan mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan proses produksi, baik dari bahan mentah sampai barang jadi. Dan karyawan ini bertanggung jawab kepada kepala bagian produksi.

##### **5. Kegiatan Produksi Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus**

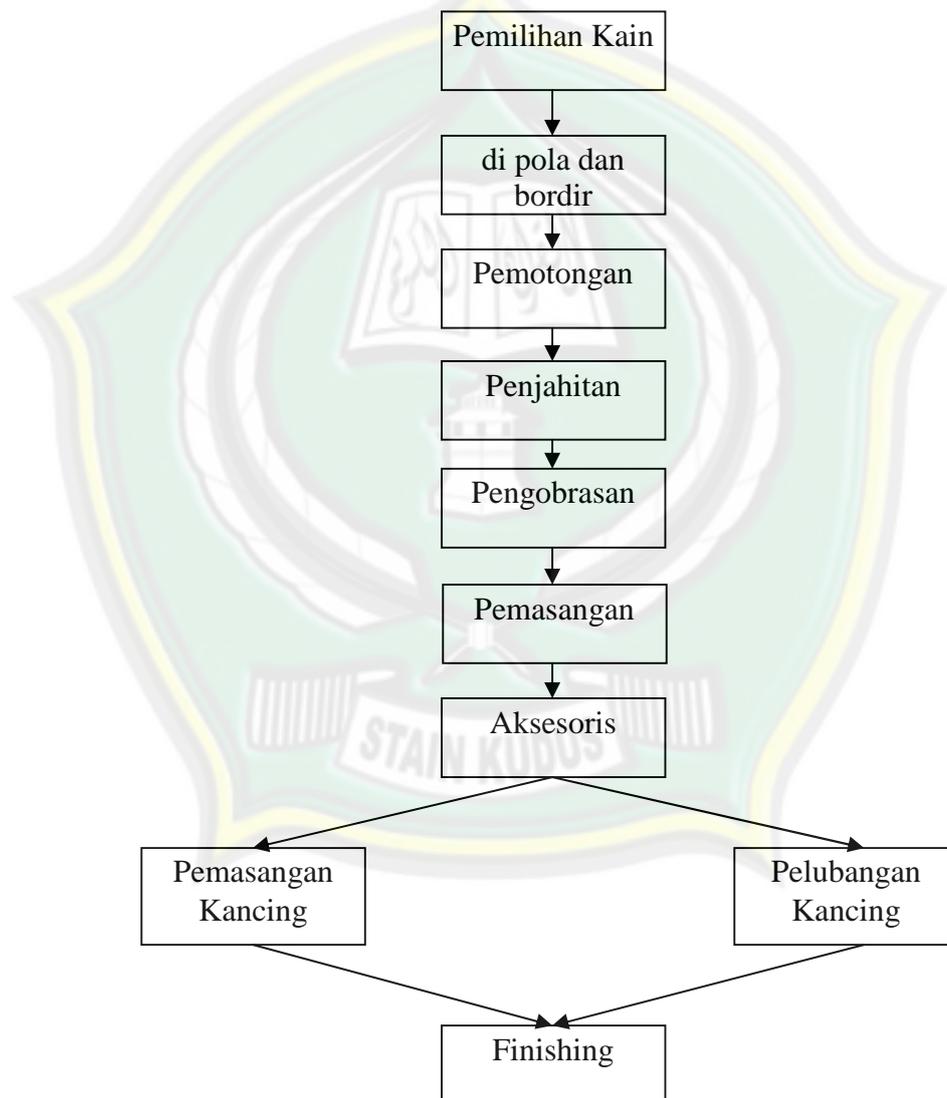
Produksi adalah kegiatan mengolah bahan mentah menjadi barang jadi yang siap digunakan konsumen. Pada Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus dalam menjalankan produksinya disamping untuk memenuhi pesanan juga kebutuhan pasar. Adapun jenis produk yang dihasilkan adalah baju muslim, kemeja, celana jeans dan celana lejing.

Dalam menjalankan proses produksi atau pembuatan pakaian melalui beberapa tahap yang saling berhubungan antara yang satu dengan yang

lainya. Setiap proses yang dilalui harus dikerjakan dengan cermat agar tidak terjadi kesalahan yang mengakibatkan barang tersebut kurang bermutu sehingga tidak masuk pada standar yang telah ditentukan.

Untuk lebih jelasnya mengenai proses produksi dapat di lihat di bawah ini:<sup>9</sup>

**Gambar 4.2**  
**Urutan Proses Produksi Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus**



<sup>9</sup> *Company Profile Yulina Embroidery Karangmalang Kudus*, 2 Oktober 2016.

Keterangan:<sup>10</sup>

a. Pemilihan Kain

Pada tahap ini kegiatan yang dilaksanakan adalah memilih kain yang akan dibuat serta menyiapkan bahan baku dan pola yang akan digunakan.

b. Di Pola dan bordir

Pada tahap ini kegiatan yang akan dilaksanakan adalah kain yang sudah dipilih kemudian kain itu di pola sesuai dengan pola bordir yang dibuat sebelumnya.

c. Pemotongan

Pada tahap ini sebelum memotong, kain digambar atau digaris terlebih dahulu sesuai dengan pola yang sudah dipersiapkan kemudian kain bisa dipotong.

d. Penjahitan

Melakukan penjahitan pada kain yang sudah dipotong serapi mungkin sesuai dengan pola yang ditentukan.

e. Pengobrasan

Kain yang sudah di jahit kemudian di obras supaya menjadi lebih rapi dan bagus.

f. Pemasangan Aksesoris

Pada tahap ini barang pembantu yang berupa aksesoris dipasang.

g. Pemasangan Kancing

Pada tahap ini pemasangan kancing sudah menjadi baju.

h. Pemasangan Lubang

Setelah pemasangan kancing kemudian dibuat lubang agar kancing bisa masuk sehingga baju bisa di pakai.

i. *Finishing*

Produk yang telah selesai diberi pembungkus agar barang tersebut dapat aman dari kerusakan sehingga tidak mempengaruhi kualitas produk.

---

<sup>10</sup> *Company Profile Yulinas Embroidery Karangmalang Kudus*, 2 Oktober 2016.

## B. Gambaran Umum Responden

Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik responden yang akan diteliti. Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai penilaian yang sama ataukah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut antara lain: jenis kelamin, usia dan pendidikan.

### 1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok, yaitu responden laki-laki dan responden perempuan yang seluruhnya berjumlah 40 responden disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	15	37.5%
Perempuan	25	62.5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Dari tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa dari 40 responden yang menjadi sampel mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang atau 62.5% dari keseluruhan jumlah sampel, sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang atau 37.5%, perbandingan jumlah karyawan yang lebih banyak perempuan dibandingkan laki-laki dapat disebabkan kreatifitas kaum perempuan dalam membuat kreasi motif bordir lebih tinggi dibandingkan kaum laki-laki. Disamping itu juga pekerjaan tersebut termasuk pekerjaan yang memerlukan kegigihan dalam hal pemasaran. Disamping itu usaha tersebut merupakan usaha utama keluarga.

## 2. Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia yang seluruhnya berjumlah 40 responden yang disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20-29 tahun	12	30%
30-39 tahun	17	42.5%
40 tahun - keatas	11	27.5%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 40 responden yang menjadi sampel yang berusia antara 20-29 tahun sebanyak 12 orang atau 30%. Kemudian mayoritas responden adalah berusia antara 30-39 tahun sebanyak 17 orang atau 37.5% dari keseluruhan jumlah sampel. Sedangkan responden yang berusia antara 40 tahun keatas sebanyak 11 orang atau 27.5%.

Berdasarkan hasil tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan Yulinas *Embroidery* memiliki pekerja yang dapat digolongkan usia produktif. Hal ini dikarenakan dalam menjalankan pekerjaan dibutuhkan kesabaran dan pengalaman. Dengan begitu pekerjaan dapat terselesaikan dan karyawan dianjurkan agar lebih kreatif, dan lebih termotivasi untuk melakukan inovasi dalam bekerja yang tentunya dapat memberi perubahan yang baik untuk perusahaan maupun bagi karyawan.

### 3. Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 40 responden diperoleh data tentang status pendidikan responden penelitian. Tabel 4.3 menunjukkan identitas responden berdasarkan status pendidikannya.

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD / sederajat	14	35%
SMP / sederajat	20	50%
SMA / sederajat	6	15%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data primer yang dioalah, 2016.

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 40 responden yang menjadi sampel, responden yang berpendidikan SD / sederajat yaitu sebesar 14 orang atau 35%. Sedangkan mayoritas adalah responden yang berpendidikan SMP / sederajat sebesar 20 orang atau 50%, distribusi tingkat pendidikan yang lain adalah responden yang berpendidikan SMA / sederajat sebesar 6 orang atau 15%. Kenyataan ini menunjukkan bahwa karyawan Yulinas *Embroidery* sebagian besar adalah berpendidikan SMP / sederajat, hal tersebut sangat dimungkinkan karena memang kebanyakan karyawan berasal dari keluarga yang kurang mampu sehingga mendorong mereka untuk berusaha mencukupi kebutuhan hidupnya sendiri dengan bekerja.

### C. Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh kepribadian dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Data Hasil Penelitian**

Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
X1.1	10	25.0%	17	42.5%	10	25.0%	2	5.0%	1	2.5%
X1.2	12	30.0%	18	45.0%	8	20.0%	1	2.5%	1	2.5%
X1.3	12	30.0%	20	50.0%	6	15.0%	1	2.5%	1	2.5%
X1.4	10	25.0%	20	50.0%	7	17.5%	3	7.5%	0	0.0%
X1.5	12	30.0%	17	42.5%	10	25.0%	1	2.5%	0	0.0%
X1.6	5	12.5%	19	47.5%	12	30.0%	3	7.5%	1	2.5%
X1.7	6	15.0%	21	52.5%	12	30.0%	1	2.5%	0	0.0%
X1.8	11	27.5%	20	50.0%	9	22.5%	0	0.0%	0	0.0%
X1.9	10	25.0%	22	55.0%	5	12.5%	3	7.5%	0	0.0%
X1.10	13	32.5%	18	45.0%	9	22.5%	0	0.0%	0	0.0%
X1.11	11	27.5%	18	45.0%	10	25.0%	1	2.5%	0	0.0%
X1.12	10	25.0%	20	50.0%	10	25.0%	0	0.0%	0	0.0%
X1.13	11	27.5%	19	47.5%	8	20.0%	2	5.0%	0	0.0%
X1.14	9	22.5%	21	52.5%	6	15.0%	4	10.0%	0	0.0%
X1.15	10	25.0%	17	42.5%	11	27.5%	1	2.5%	1	2.5%
X2.1	7	17.5%	15	37.5%	14	35.0%	4	10.0%	0	0.0%
X2.2	8	20.0%	22	55.0%	9	22.5%	1	2.5%	0	0.0%
X2.3	13	32.5%	19	47.5%	6	15.0%	0	0.0%	2	5.0%
X2.4	8	20.0%	20	50.0%	9	22.5%	2	5.0%	1	2.5%
X2.5	12	30.0%	13	32.5%	13	32.5%	2	5.0%	0	0.0%
Y.1	7	17.5%	21	52.5%	10	25.0%	1	2.5%	1	2.5%
Y.2	7	17.5%	15	37.5%	16	40.0%	2	5.0%	0	0.0%
Y.3	5	12.5%	18	45.0%	14	35.0%	2	5.0%	1	2.5%
Y.4	6	15.0%	18	45.0%	14	35.0%	2	5.0%	0	0.0%

Sumber: data primer yang diolah, 2016

## 1. Kepribadian (X1)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai kepribadian, responden menjawab sangat setuju sebanyak (25.0%), setuju (42.5%), netral (25.0%), tidak setuju (5.0%), dan sangat tidak setuju (2.5%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (30.0%), setuju (45.0%), netral (20.0%), tidak setuju (2.5%), dan sangat tidak setuju (2.5%). Kemudian pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebanyak (30.0%), setuju (50.0%), netral (15%), tidak setuju (2.5%), dan sangat tidak setuju (2.5%). Kemudian pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebanyak (25%), setuju (50%), netral (17.5%), tidak setuju (7.5%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pertanyaan kelima responden menjawab sangat setuju sebanyak (30%), setuju (42.5%), netral (25%), tidak setuju (2.5%), dan sangat tidak setuju (0%).

Kemudian pada pertanyaan keenam responden menjawab sangat setuju sebanyak (12.5%), setuju (47.5%), netral (30%), tidak setuju (7.5%), dan sangat tidak setuju (2.5%). Kemudian pada pertanyaan ketujuh responden menjawab sangat setuju sebanyak (15%), setuju (52.5%), netral (30%), tidak setuju (2.5%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pada pertanyaan kedelapan responden menjawab sangat setuju sebanyak (27.5%), setuju (50%), netral (22.5%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%).

Kemudian pada pertanyaan kesembilan responden menjawab sangat setuju sebanyak (25%), setuju (55%), netral (12.5%), tidak setuju (7.5%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pada pertanyaan kesepuluh responden menjawab sangat setuju sebanyak (32.5%), setuju (45%), netral (22.5%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pada pertanyaan kesebelas responden menjawab sangat setuju sebanyak (27.5%), setuju (45%), netral (25%), tidak setuju (2.5%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pada pertanyaan kedua belas responden menjawab sangat setuju sebanyak (25%), setuju (50%), netral (25%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pada pertanyaan ketiga belas responden

menjawab sangat setuju sebanyak (27.5%), setuju (47.5%), netral (22.5%), tidak setuju (5%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pada pertanyaan keempat belas responden menjawab sangat setuju sebanyak (22.5%), setuju (52.5%), netral (15%), tidak setuju (10%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pada pertanyaan kelima belas responden menjawab sangat setuju sebanyak (25%), setuju (42.5%), netral (27.5%), tidak setuju (2.5%), dan sangat tidak setuju (2.5%).

## **2. Locus of control (X2)**

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai *locus of control*, responden menjawab sangat setuju sebanyak (17.5%), setuju (37.5%), netral (35%), tidak setuju (10%), dan sangat tidak setuju (0%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (20%), setuju (55%), netral (22.5%), tidak setuju (2.5%), dan sangat tidak setuju (0%). Kemudian pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebanyak (32.5%), setuju (47.5%), netral (15%), tidak setuju (0%), dan sangat tidak setuju (5%). Kemudian pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebanyak (20%), setuju (50%), netral (22.5%), tidak setuju (5%), dan sangat tidak setuju (2.5%). Kemudian pertanyaan kelima responden menjawab sangat setuju sebanyak (30%), setuju (32.5%), netral (32.5%), tidak setuju (5%), dan sangat tidak setuju (0%). Berdasarkan uraian hasil tanggapan responden penelitian pada variabel *locus of control*, maka dapat digambarkan dalam grafik sebagai berikut :

## **3. Kinerja karyawan (Y)**

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai kinerja karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (17.5%), setuju (52.5%), netral (25%), tidak setuju (2.5%), dan sangat tidak setuju (2.5%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (17.5%), setuju (37.5%), netral (40%), tidak setuju (5%), dan sangat tidak setuju (2.5%). Kemudian pertanyaan ketiga responden menjawab sangat

setuju sebanyak (12.5%), setuju (45%), netral (35%), tidak setuju (5%), dan sangat tidak setuju (2.5%). Kemudian pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebanyak (15%), setuju (45%), netral (35%), tidak setuju (5%), dan sangat tidak setuju (0%).

#### D. Uji Instrumen Penelitian

##### 1. Uji Validitas Instrumen

Penerapan uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dan sekelompok parsial, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali, terhadap gejala yang sama. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS yang hasilnya dapat disederhanakan sebagai berikut:

##### a. Kepribadian

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Sifat kepribadian (X1)	X1.1	0.735	0.3610	Valid
	X1.2	0.638	0.3610	Valid
	X1.3	0.606	0.3610	Valid
	X1.4	0.362	0.3610	Valid
	X1.5	0.486	0.3610	Valid
	X1.6	0.795	0.3610	Valid
	X1.7	0.558	0.3610	Valid
	X1.8	0.675	0.3610	Valid
	X1.9	0.664	0.3610	Valid
	X1.10	0.525	0.3610	Valid
	X1.11	0.543	0.3610	Valid

	X1.12	0.518	0.3610	Valid
	X1.13	0.781	0.3610	Valid
	X1.14	0.623	0.3610	Valid
	X1.15	0.802	0.3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, variabel independen dalam penelitian yaitu kepribadian yang terdiri dari 15 pertanyaan semua itemnya valid. Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk *Degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ . Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $30 - 2$  atau  $df = 28$  dengan  $\alpha$  0.05 didapat  $r_{tabel}$  0.3610. Jika  $r_{hitung}$  (untuk  $r$  tiap butir dapat dilihat pada kolom *correlated item-total correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan nilai  $r$  positif. Dengan demikian maka variabel kepribadian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

b. *Locus of control*

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	No.Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<i>Locus of control</i> (X2)	X2.1	0.682	0.3610	Valid
	X2.2	0.819	0.3610	Valid
	X2.3	0.734	0.3610	Valid
	X2.4	0.574	0.3610	Valid
	X2.5	0.599	0.3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, variabel *locus of control* yang terdiri dari 5 pertanyaan semua itemnya valid. Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  untuk *Degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ . Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah

sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $30 - 2$  atau  $df = 28$  dengan  $\alpha 0.05$  didapat  $r_{\text{tabel}} 0.3610$ . Jika  $r_{\text{hitung}}$  (untuk  $r$  tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*) lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  dan nilai  $r$  positif. Dengan demikian maka variabel *locus of control* dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

c. Kinerja karyawan

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	No.Pertanyaan	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	Y1	0.870	0.3610	Valid
	Y2	0.822	0.3610	Valid
	Y3	0.682	0.3610	Valid
	Y4	0.645	0.3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2016.

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai  $r_{\text{hitung}}$  dan  $r_{\text{tabel}}$  untuk *Degree of freedom* ( $df = n - 2$ ). Dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya  $df$  dapat dihitung  $30 - 2$  atau  $df = 28$  dengan  $\alpha 0.05$  didapat  $r_{\text{tabel}} 0.3610$ . Jika  $r_{\text{hitung}}$  (untuk  $r$  tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*) lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  dan nilai  $r$  positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 4 pernyataan semua itemnya valid. Dengan demikian maka kinerja karyawan dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Selanjutnya pengukuran keandalan suatu kuesioner dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran konsisten atau terhindar dari bias. Reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi alat ukur untuk menilai *goodness of measure*. Pengukuran reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, apabila koefisien  $\alpha > 0.60$  maka instrumen dikatakan handal. Berikut hasil pengujian reliabilitas.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Reliability Coefficiens	r-Alpha	Keterangan
Kepribadian (X1)	15 Item	0.758	Reliabel
<i>Locus of control</i> (X2)	5 Item	0.793	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	4 Item	0.820	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Alpha Cronbach* > 0,60, dengan demikian semua variabel dapat dikatakan reliabel.

#### E. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut :

##### 1. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

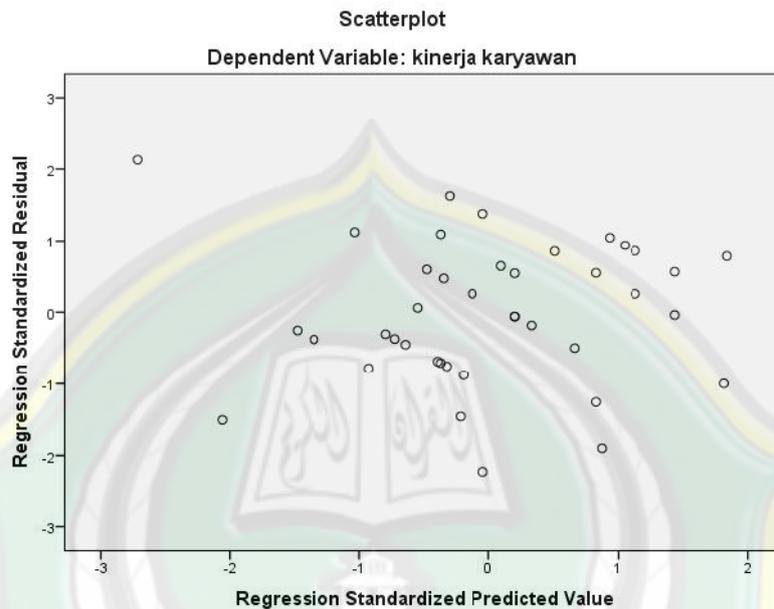
Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kepribadian (X1)	0.424	2.360
<i>Locus of control</i> (X2)	0.424	2.360

Sumber : Data primer diolah, 2016

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua

variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu sifat kepribadian dan *locus of control* karena semua nilai VIF kurang dari angka 10.

## 2. Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan grafik scatterplot tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh kepribadian dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus.

## 3. Uji Autokorelasi

Pengujian ini digunakan untuk menguji suatu model apakah variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi, untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Watson.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Durbin-Watson
1	1.711

Sumber : Data primer diolah, 2016

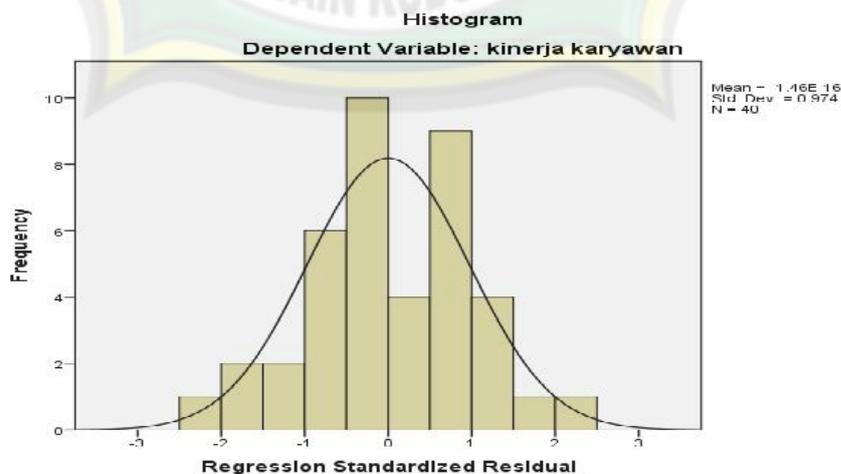
Dari hasil pengujian autokorelasi nilai Durbin Watson sebesar 1.711 nilai tersebut dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% jumlah responden 40 orang dan jumlah variabel bebas 2, maka diperoleh nilai dl 1.391 dan nilai du 1.600. Oleh karena nilai DW 1.711 diantara  $du < DW < 4-du$  yaitu  $(1.600 < 1.711 < 2.400)$  maka sesuai kaidah pengambilan keputusan disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif pada model regresi.

**4. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

**Gambar 4.4**

**Hasil Uji Normalitas**

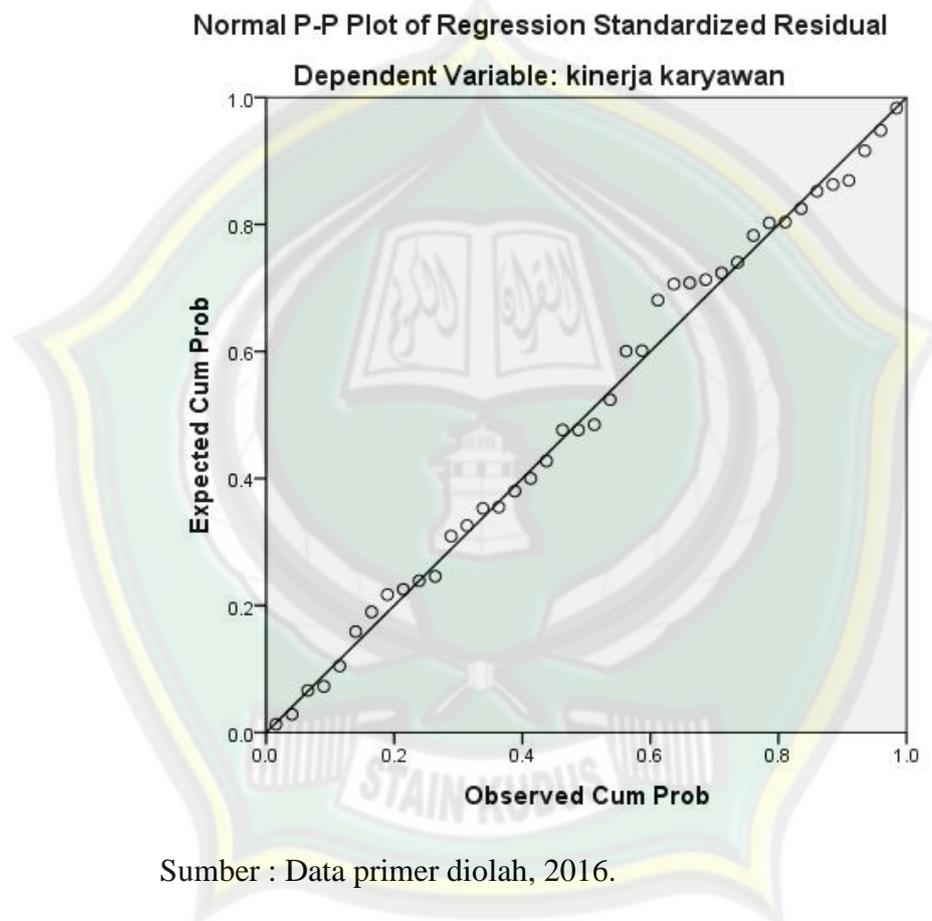


Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 4.5**

**Hasil Uji Normalitas**



**F. Hasil Analisis Statistik**

**1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Regresi linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.780	.517		1.510	.140		
	kepribadian	.397	.200	.358	1.988	.054	.424	2.360
	locus of control	.351	.163	.388	2.151	.038	.424	2.360

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi pengaruh kepribadian dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 0.780 + 0.397X_1 + 0.351X_2 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel pengaruh kepribadian dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta akan sering disebut juga dengan *intercept* (titik potong X dengan Y) mempunyai nilai sebesar 0.780 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel kepribadian dan *locus of control* yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Maka kinerja karyawan (Y) akan memperoleh nilai 0.780.
- Variabel kepribadian (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0.397. Artinya variabel kepribadian (X1) mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan (Y), apabila variabel kepribadian (X1) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat apabila variabel kepribadian (X1) turun maka kinerja karyawan (Y) akan menurun.

c. Variabel *locus of control* (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0.351. Artinya variabel *locus of control* (X2) mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja karyawan (Y), apabila variabel *locus of control* (X2) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat atau apabila variabel *locus of control* (X2) turun maka kinerja karyawan (Y) akan menurun.

**2. Uji t**

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa terdapat pengaruh kepribadian dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus secara parsial digunakan uji t. Dari tabel berikut hasil persamaan regresi pada variabel-variabel penelitian akan diperlihatkan satu persatu dengan memperlihatkan  $t_{hitung}$  dari olah data SPSS.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.780	.517		1.510	.140		
	kepribadian	.397	.200	.358	1.988	.054	.424	2.360
	locus of control	.351	.163	.388	2.151	.038	.424	2.360

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2016

a. Pengujian Terhadap Variabel Kepribadian (X1)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 0.05$  dan dengan derajat kebebasan  $df (n-k-1) = 40-2-1 = 37$  diperoleh  $t_{tabel} = 1.6871$ . Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1.988. Dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $1.988 > 1.6871$ ) dengan nilai signifikansi p-value lebih besar dari 0.05 ( ) yaitu ( $0.054 > 0.05$ ), seperti terlihat pada tabel 4.12.

Dengan demikian,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya kepribadian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus, **sehingga  $H_1$  ditolak**. Hal ini disebabkan karena sebagian besar responden atau karyawan memiliki pendidikan terakhir sekolah menengah pertama dan memandang diri mereka masih banyak kekurangan, atau dengan kata lain tidak memiliki pengetahuan yang lebih tentang *Embroidery*.

b. Pengujian Terhadap Variabel *Locus of control* ( $X_2$ )

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar  $\alpha = 0.05$  dan dengan derajat kebebasan  $df (n-k-1) = 40-2-1 = 37$  diperoleh  $t_{tabel} = 1.6871$ . Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.151. Dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $2.151 > 1.6871$ ) dengan nilai signifikansi p-value lebih kecil dari pada 0.05 ( ) yaitu ( $0.038 < 0.05$ ), seperti terlihat pada tabel 4.12.

Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus, **sehingga  $H_2$  diterima**. Hal ini disebabkan karena sebagian besar responden memiliki keyakinan bahwa selalu ada peluang dan kesempatan dalam bekerja.

### 3. Uji Statistik F

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis yaitu diduga terdapat pengaruh kepribadian dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus. Langkah kedua menentukan besarnya  $F_{tabel}$  dengan ukuran sampel. Dimana  $dk$  pembilang = 2  $dk$  penyebut = 40 dan nilai  $\alpha = 0.05$ , sehingga di dapat  $F_{tabel} = 3.23$  seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Statistik F**

Koefisien	Nilai
Nilai F	17.784
Nilai Sig.	0.000

Sumber : Data primer diolah, 2016.

Langkah ketiga menentukan besarnya  $F_{hitung} = 17.784$  yang telah disajikan tabel ANOVA dalam persamaan regresi. Langkah keempat yaitu membuat keputusan pengujian dengan cara membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $17.784 > 3.23$ ) maka hipotesis yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh kepribadian dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan Yulinas Embroidery Karangmalang Kudus dapat diterima dan terbukti benar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kepribadian dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan Yulina Embroidery Karangmalang Kudus, berdasarkan nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), sehingga secara bersama-sama baik kepribadian maupun *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Koefisien Determinasi

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. Dengan demikian antara variabel baik dependen dan independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah kinerja karyawan, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah kepribadian dan *locus of control*. Hasil analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.700 <sup>a</sup>	.490	.463

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui nilai  $r = 0.700^a$ , hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas kepribadian dan *locus of control* memiliki hubungan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang kuat.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *Adjusted R Square* besarnya 0.463. Ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepribadian dan *locus of control* yang diturunkan dalam model sebesar 46.3%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) kinerja karyawan (Y) sebesar 46.3%. Variasi kinerja karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar  $(100\% - 48\% = 53.7\%)$  kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## G. Pembahasan

### 1. Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan

Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus, berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $1.988 > 1.6871$ ) dengan nilai signifikansi p-value lebih besar dari 0.05 ( ) yaitu ( $0.054 > 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian tidak

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kepribadian individu karyawan tidak mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang termasuk sikap dan perilaku kerjanya. Hal ini disebabkan karena sebagian besar responden atau karyawan memiliki pendidikan terakhir sekolah menengah pertama dan memandang diri mereka masih banyak kekurangan, atau dengan kata lain tidak memiliki pengetahuan yang lebih tentang *Embroidery*.

Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 42.5% responden setuju bahwa responden tertarik mempelajari sesuatu yang baru misalnya mesin *Embroidery* komputer dan lainnya. Responden adalah pribadi yang inovatif, mampu berkreasi pada bidang *Embroidery*. Responden mampu menjaga toleransi antar sesama karyawan.

Sebanyak 45.0% responden memiliki empati yang tinggi jika ada teman kerja yang terkena musibah. Responden mampu mengatasi kegelisahan karena pekerjaan yang belum selesai. Responden mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Responden adalah pribadi yang ramah dengan orang lain. Responden memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan. Responden memiliki kegiatan untuk menyelesaikan pekerjaan di bidang *Embroidery*.

Hasil penelitian menunjukkan 45.0% responden mampu mempengaruhi kebijakan pemilik dengan pengetahuan yang dimiliki. Responden memiliki keberanian mengambil resiko atas uji coba model *Embroidery* yang baru. Responden selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teratur. Responden selalu menaati tradisi yang ada di lingkungan kerja. Responden memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hening dan Sri Sundari, yang berjudul tipe kepribadian karyawan dalam meningkatkan kinerja organisasi yang menunjukkan bahwa sifat kepribadian seorang karyawan berpengaruh terhadap kerjanya.

## 2. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan

Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus, berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2.151 > 1.6871$ ) dengan nilai signifikansi  $p$ -value lebih kecil dari  $0.05$  ( ) yaitu ( $0.038 < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam mengontrol nasibnya akan memiliki kepercayaan diri tinggi dalam menyelesaikan tugasnya.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan *locus of control* terhadap kinerja karyawan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus, berdasarkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari  $0.05$  ( $0.038 < 0.05$ ). Hal ini disebabkan karena sebagian besar responden memiliki keyakinan bahwa selalu ada peluang dan kesempatan dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 37.5% responden memiliki keyakinan bahwa keberhasilan diperoleh dengan kerja keras dan pantang menyerah. 55.0% Responden memiliki keyakinan bahwa banyak hal diakibatkan oleh keberuntungan. 47.5% Responden memiliki keyakinan bahwa terkadang kita mengalami kesialan di dalam hidup. 50.0% Responden memiliki keyakinan bahwa selalu ada peluang dan kesempatan dalam bekerja. 32.5% Responden selalu merencanakan masa depan dengan baik.

Dengan menggunakan *Locus of control*, perilaku kerja dapat dilihat melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal ataupun secara eksternal. Karyawan/manajer yang merasakan kontrol internal merasa bahwa secara personal mereka dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, ataupun atas usaha mereka sendiri. Karyawan yang menilai kontrol eksternal merasa bahwa hasil yang mereka capai itu di luar kontrol mereka sendiri, mereka merasa bahwa kekuatan-kekuatan eksternal seperti keberuntungan atau tingkat kesulitan terhadap tugas yang dijalankan, itu lebih menentukan hasil kerja mereka.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Kadek serta hasil penelitian Wuryaningsih dan Rini Kuswati yang menunjukkan terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh kepribadian dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan Yulinas *Embroidery* Karangmalang Kudus, berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $17.784 > 3.23$ ) dan nilai signifikansi *p-value* yang jauh lebih kecil dari 0.05 ( ) ( $0.000 < 0.05$ ). Sehingga secara bersama-sama baik kepribadian dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki posisi yang penting karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja, dengan hasil kinerja karyawan akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dan juga mengetahui masalah yang dihadapi karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja dari suatu perusahaan dapat terus berkembang dan tidak mengalami suatu hambatan yang dapat mengganggu kinerja dari perusahaan tersebut.<sup>11</sup>

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui nilai  $r = 0.700^a$ , hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas kepribadian dan *locus of control* memiliki hubungan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang kuat.

Dari hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *Adjusted R Square* besarnya 0.463. Ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepribadian

---

<sup>11</sup> Ni Kadek, *Pengaruh Locus Of Control Dan Kemampuan Mengoperasikan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Denpasar*, 2015, Vol: 5 Nomor: 1 Tahun: 2015, hal. 2.

dan *locus of control* yang diturunkan dalam model sebesar 46.3%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) kinerja karyawan (Y) sebesar 46.3%. Variasi kinerja karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar ( $100\% - 48\% = 53.7\%$ ) kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

