

**PENGARUH *EMPOWERING LEADERSHIP* DAN *LOCUS OF CONTROL*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JAYA ASRI GARMINDO DENGAN  
PERILAKU KERJA INOVATIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh:**

**MEYLANA NGAMILATUL KHASANAH**  
**NIM. 19.52.11.307**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA  
2023**

**PENGARUH *EMPOWERING LEADERSHIP* DAN *LOCUS OF CONTROL*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JAYA ASRI GARMINDO DENGAN  
PERILAKU KERJA INOVATIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh:

**MEYLANA NGAMILATUL KHASANAH**  
**NIM. 19.52.11.307**

Sukoharjo, 8 Agustus 2023

Disetujui dan disahkan oleh:  
Dosen Pembimbing



Annida Unnatiq Ulya, M.Sc.  
NIK. 19920930101810 2 007

## SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Meylana Ngamilatul Khasanah  
NIM : 195211307  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi berjudul "Pengaruh *Empowering Leadership* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Asri Garmino Dengan Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Intervening".

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti atau dilakukan sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Sukoharjo, 22 Mei 2023



METERAI TEMPEL  
13185AKX485422199

Meylana Ngamilatul Khasanah

## SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Meylana Ngamilatul Khasanah  
NIM : 195211307  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Terkait penelitian saya yang berjudul "Pengaruh *Empowering Leadership* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Asri Garmino Melalui Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Intervening".

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini tidak sesuai dengan yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk diperuntukkan sebagaimana mestinya.

Sukoharjo, 22 Mei 2023

  
Meylana Ngamilatul Khasanah

Annida Unnatiq Ulya, M.Sc  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

### NOTA DINAS

Hal : Skripsi  
Sdr : Meylana Ngamilatul Khasanah

Kepada Yang Terhormat  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta  
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

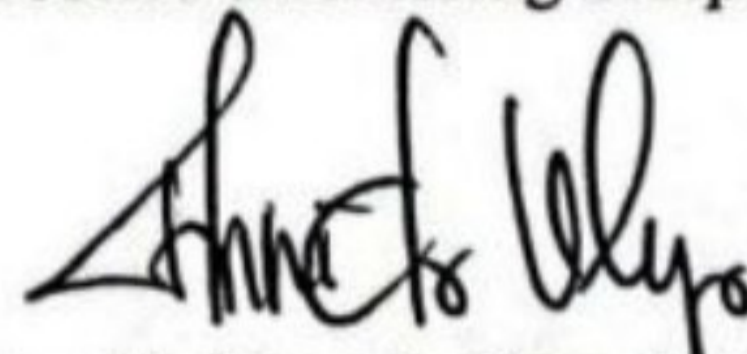
Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Meylana Ngamilatul Khasanah NIM: 195211307 yang berjudul: "Pengaruh *Empowering Leadership* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Asri Garindo Dengan Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Intervening"

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah  
Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Sukoharjo, 8 Agustus 2023  
Dosen Pembimbing Skripsi



Annida Unnatiq Ulya, M.Sc  
NIK. 19920930101810 2 007

**PENGESAHAN**

**PENGARUH *EMPOWERING LEADERSHIP* DAN *LOCUS OF CONTROL*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JAYA ASRI GARMINDO  
DENGAN PERILAKU KERJA INOVATIF SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

Oleh:

**MEYLANA NGAMILATUL KHASANAH**  
**NIM. 19.52.11.307**

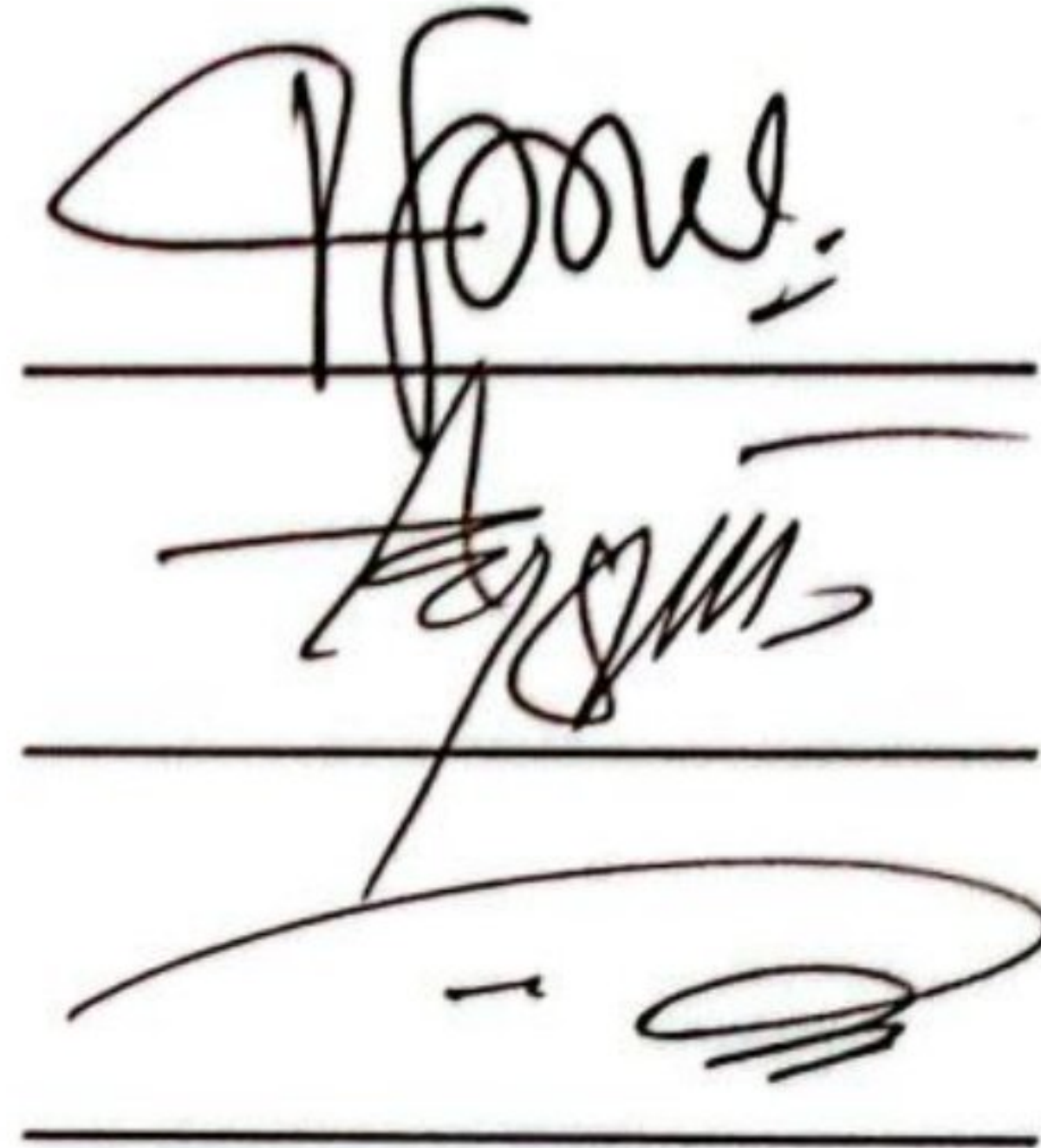
Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqasyah  
pada hari Rabu tanggal 06 September 2023 M / 20 Safar 1445 H dan dinyatakan  
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji:

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)  
Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si.  
NIP. 19721109 199903 2 002

Penguji II  
Dr. Amri Syarif Hidayat, M.Si.  
NIP. 19750126 200912 1 001

Penguji III  
H. Khairul Imam, S.H.I., M.S.I  
NIP. 19821120 201403 1 001



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si.  
NIP. 19720304 200112 1 004

## **MOTTO**

“Niscaya Allah SWT akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat oleh Allah SWT”

(QS. Al-Mujadalah:11)

“Sukses Itu Tergantung Saya, Do The Best God The Rest”

## **PERSEMBAHAN**

Ku persembahkan karya yang sederhana ini untuk :

Ibu Asih Sudarmini dan Bapak Supardi, selaku kedua orangtua ku tercinta yang senantiasa mengiringi langkahku untuk menimba ilmu, dengan dukungan doa dan materi yang tak pernah henti;

Adikku tercinta, Intan Nur Fadhilah;

Keluarga besar yang senantiasa memberi semangat dan dukungan;

Sahabat-sahabatku yang selalu membersamaiku dalam susah maupun senang;

Kawan-kawan organisasi yang selalu membantuku untuk menjadi pribadi yang teguh



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Empowering Leadership* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Asri Garmindi Melalui Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Intervening”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Mudofir, S.Ag., M.Pd, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. H. Khairul Imam, S.H.I., M.S.I., selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
4. Zakky Fahma Auliya, S.E., MM., selaku Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
5. M. Rofiq Junaidi, M.Hum., selaku Dosen Pembimbing Akademik Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

6. Annida Unnatiq Ulya, M.Sc., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi
7. Dr. Fitri Wulandari, S.E., M.Si., Dr. Amri Syarif Hidayat, M.Si., H. Khairul Imam , S.H.I., M.S.I, selaku Dosen Penguji yang telah menguji serta memberikan saran kepada skripsi penulis
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis
9. Bapak Supardi dan Ibu Asih Sudarmini terimakasih atas doa, cinta, kasih sayang dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya dalam memberikan support moral dan material kepada penulis.
10. Keluarga besar yang turut serta memberikan doa dan dukungan kepada penulis
11. Sahabat-sahabatku Rani Wahyu, Isnaini, Tyas, Fara, Farsya, Nur Aida, dan Salma Rohmatush yang selalu memberikan semangat, menjadi tempat berkeluh kesah dan berdiskusi
12. Teman-temanku MBS H 2019 dan MBS Akademisi yang telah memberikan keceriaan dan semangat kepada penulis selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta
13. Na Jaemin, Jeong Jaehyun, Mark Lee, Lee Jenoo, dan seluruh member NCT yang telah memberikan konten hiburan dan motivasi kepada penulis

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur keada Allah SWT , semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya, Aamiin.

Sukoharjo, 22 Mei 2023

Penulis

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of empowering leadership and locus of control on the performance of PT Jaya Asri Garmino employees through innovative work behavior as an intervening variable.*

*The method used is the quantitative research method with a total of 130 employees in the production division of PT Jaya Asri Garmino. This study uses research instrument tests, classical assumption tests, model accuracy tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and path analysis with the help of the IBM SPSS 23 application.*

*These findings indicate that there is no significant direct effect of empowering leadership on employee performance. While the locus of control variable and innovative work behavior each have a significant effect on employee performance at PT. Jaya Asri Garmino. Simultaneously, locus of control variables and innovative work behavior affect the performance of employees at PT. Jaya Asri Garmino.*

*Keywords: Empowering leadership, locus of control, innovative work behavior, employee performance*

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh empowering leadership dan locus of control terhadap kinerja karyawan PT Jaya Asri Garmino melalui perilaku kerja inovatif sebagai variabel intervening.*

*Metode yang digunakan ialah metod pnelitian kuantitatif dengan total responden yang digunakan sebanyak 130 karyawan bagian produksi di PT Jaya .Asri Garmino. Penelitian ini menggunakan uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, uji ketepatan model, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan analisis jalur dengan bantuan aplikasi IBM SPSS 23.*

*Hasil temuan ini menunjukkan tidak adanya pengaruh langsung yang signifikan dari empowering leadership terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel locus of control dan perilaku kerja inovatif masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Asri Garmino. Secara bersamaan, variabel locus of control dan perilaku kerja inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Asri Garmino.*

**Kata Kunci :** *Empowering leadership, locus of control, perilaku kerja inovatif, kinerja karyawan*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI.....	iii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN.....	iv
NOTA DINAS .....	v
PENGESAHAN .....	vi
MOTTO .....	vii
PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
ABSTRACT .....	xi
ABSTRAK .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xix
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah .....	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Kajian Teori.....	8
2.1.1 <i>Empowering Leadership</i> .....	8
2.1.2 <i>Locus of Control</i> .....	10
2.1.3 Perilaku Kerja Inovatif .....	11
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	12
2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	13
2.3 Kerangka Berpikir .....	15
2.4 Hipotesis Penelitian .....	15
2.4.1 Pengaruh <i>Empowering Leadership</i> Terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	15
2.4.2 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Perilaku Kerja Inovatif.....	16

2.4.3 Pengaruh <i>Empowering Leadership</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	16
2.4.4 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	16
2.4.5 Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan.....	17
2.4.6 Pengaruh <i>Empowering Leadership</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel <i>Intervening</i> .....	17
2.4.7 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel <i>Intervening</i> .....	18
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>19</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	19
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	19
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel .....	19
3.3.1 Populasi .....	19
3.3.2 Sampel .....	19
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	20
3.4 Data dan Sumber Data.....	20
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	20
3.6 Variabel Penelitian .....	21
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	22
3.8 Teknik Analisis Data .....	25
3.8.1 Uji Instrumen Penelitian.....	25
3.8.2 Uji Asumsi Klasik .....	26
3.8.3 Uji Ketepatan Model .....	28
3.8.4 Uji Regresi Linear Berganda .....	29
3.8.5 Pembuktian Hipotesis (Uji T) .....	30
3.8.6 Analisis Jalur .....	30
3.8.7 Analisis Deskriptif.....	31
3.8.8 Uji Sobel.....	31
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>33</b>
4.1 Gambaran Umum Penelitian .....	33
4.1.1 Profil Perusahaan.....	33
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	34
4.2 Deskripsi Responden .....	34
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasar Usia.....	35
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin .....	35
4.3 Pengujian dan Hasil Analisis Data .....	36
4.3.1 Analisis Deskriptif.....	36
4.3.2 Uji Instrumen.....	41

4.3.3 Uji Asumsi Klasik .....	44
4.3.4 Uji Ketepatan Model .....	52
4.3.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....	58
4.3.6 Analisis Jalur .....	60
4.3.7 Uji Sobel.....	64
4.4 Pembahasan .....	66
4.4.1 Pengaruh <i>Empowering Leadership</i> Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. 66	
4.4.2 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Perilaku Kerja Inoavtif .....	69
4.4.3 Pengaruh <i>Empowering Leadership</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	71
4.4.4 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan .....	73
4.4.5 Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
4.4.6 Pengaruh <i>Empowering Leadership</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel <i>Intervening</i> .....	77
4.4.7 Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel <i>Intervening</i> .....	78
BAB V PENUTUP .....	81
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Implikasi Penelitian .....	82
5.3 Saran .....	84
DAFTAR PUSTAKA.....	86
LAMPIRAN .....	91
Lampiran 1. Jadwal Penelitian .....	91
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian .....	92
Lampiran 3. Izin Penelitian .....	97
Lampiran 4. Data Hasil Responden.....	98
Lampiran 5. Hasil Uji Analisis Deskriptif.....	109
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	116
Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	120
Lampiran 8. Hasil Uji Ketepatan Model .....	124
Lampiran 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	126
Lampiran 10. Hasil Uji Analisis Jalur .....	127
Lampiran 11. Hasil Uji Turnitin .....	129
Lampiran 12. Surat <i>Feedback</i> Perusahaan .....	133
Lampiran 13. Dokumentasi .....	134

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	11
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	22
Tabel 4.1 Usia Responden.....	35
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	35
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif.....	36
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel <i>Empowering Leadership</i> .....	37
Tabel 4.5 Deskripsi Variabl <i>Locus of Control</i> .....	38
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Perilaku Kerja Inovatif .....	39
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	40
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas <i>Empowering Leadership</i> .....	41
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas <i>Locus of Control</i> .....	42
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	42
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Perilaku Kerja Inovatif .....	43
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas .....	43
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Persamaan 1 .....	46
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Persamaan 2 .....	48
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1.....	50
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2.....	51
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1 .....	52
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2 .....	53
Tabel 4.19 Hasil Uji F Persamaan 1 .....	54
Tabel 4.20 Hasil Uji F Persamaan 2 .....	55
Tabel 4.21 Hasil Uji T Persamaan 1 .....	56
Tabel 4.22 Hasil Uji T Persamaan 2.....	57
Tabel 4.23 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan 1 .....	58



Tabel 4.24 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan 2 .....	59
Tabel 4.25 Hasil Uji Analisis Jalur Persamaan 1 .....	61
Tabel 4.26 Hasil Uji Analisis Jalur Persamaan 2 .....	62
Tabel 4.27 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung .....	63
Tabel 4.28 Klasifikasi Hasil Uji Analisis Jalur.....	77
Tabel 4.29 Hasil Uji Sobel.....	77
Tabel 4.30 Klasifikasi Hasil Uji Analisis Jalur.....	78
Tabel 4.31 Hasil Uji Sobel.....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir .....	15
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Persamaan 1.....	45
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Persamaan 2.....	47
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1.....	49
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2.....	49
Gambar 4.5 Output Hasil Uji SPSS Analisis Jalur.....	63

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian .....	95
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian .....	96
Lampiran 3 Izin Penelitian .....	101
Lampiran 4 Data Responden .....	102
Lampiran 5 Hasil Uji Analisis Deskriptif.....	113
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	120
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	124
Lampiran 8 Hasil Uji Ketepatan Model .....	128
Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	130
Lampiran 10 Hasil Uji Analisis Jalur .....	131
Lampiran 11 Hasil Uji Turnitin .....	133
Lampiran 12 Surat <i>Feedback</i> Perusahaan .....	137
Lampiran 13 Dokumentasi .....	138

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perusahaan ialah seluruh kegiatan dilaksanakan secara terus menerus, melakukan tindakan ke luar agar mendapatkan penghasilan dengan cara menyerahkan atau menjual barang ataupun melakukan persetujuan perdagangan. Hal itu merupakan uraian perusahaan menurut Mollengraf (Abdulkadir, 2010).

Sebuah perusahaan terdiri atas berbagai komponen ialah pemimpin, karyawan, serta faktor-faktor pendorong lain. Sumber energi manusia tercantum faktor yang sangat berarti dalam suatu organisasi selaku penentu dalam proses pengembangan usaha (Tadjudin, 1997).

Pemimpin selaku orang yang mempunyai keahlian, distribusi kekuasaan, dan mengaitkan pihak luar, mempunyai peran penting untuk kelangsungan organisasi untuk menerapkan adat istiadat yang seimbang dalam organisasi dengan nilai-nilai pribadi selaku perekat sosial untuk semua anggotanya (Alban Metcalfe, 2000). Pemimpin menjadi orang yang berpengaruh bagi para karyawan atau dengan kata lain baik dan buruk suatu perusahaan dapat dilihat melalui pemimpinnya. Untuk mewujudkan adanya kinerja karyawan yang unggul diperlukan peran besar dari pemimpin (Husein, 2005).

Gaya kepemimpinan yang merupakan karakteristik umum pemimpin dalam berpikir dan berperilaku di dalam lingkungan organisasi turut menjadi faktor yang berpengaruh bagi pegawainya (Yi-Chou Wang, Chung-Lin Tsai, 2011). *Empowering leadership* yang merupakan konsep kepemimpinan yang

memberdayakan turut mengamati pekerjaan dan mengikutsertakan partisipan dalam mengambil keputusan selain itu turut memberikan keyakinan penghapusan hambatan dan akan adanya kinerja yang lebih tinggi. *Empowering leadership* selaku proses terjadinya kondisi yang menjadikan adanya rasa berarti karyawan terhadap pekerjaan dan tugasnya (Kathryn M Bartol, 2010).

Selain *empowering leadership* ada faktor lain yang mencuat di dalam dan di luar kepribadian seseorang bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Faktor internal ialah motivasi untuk bertindak membuat orang berlaku tertentu untuk mencapai tujuan (Harry Murti, 2013). *Locus of control* salah satu factor penting dimana *pengendalian* yang baik akan memberi pengaruh baik pada karyawan dalam meningkatkan dan menyelesaikan pekerjaannya. Apabila seorang merasa bisa mengendalikan dirinya akan lebih bisa mengontrol akibat yang terjadi di lingkungannya serta merasa berpuas diri akan pencapaiannya (Gunawan, 2013).

Perilaku kerja inovatif menjadi penentu perkembangan karyawan di tempat kerja (Abraha Carmeli, 2009). Karyawan yang memiliki perilaku kerja inovatif sangat diperlukan oleh perusahaan. Hal itu dapat menciptakan ide kreatif dan mampu mengembangkannya pada perusahaan (Hadi, 2020). Seseorang yang mempunyai perilaku kerja inovatif akan menjadi kritis dan mengusahakan kemunculan pembaruan di lingkungannya agar memiliki nilai tambah dengan cara yang lebih efektif dan efisien (Hadi, 2020).

Karyawan sebagai modal perusahaan dan faktor penting bagi perusahaan menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam menggapai tujuannya. Kinerja adalah tindakan yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu hasil yang harus

dicapai dengan tanggung jawab. Kinerja karyawan di suatu perusahaan turut dipengaruhi oleh pemimpin yang mengendalikan jalannya suatu perusahaan (Dodi Fandika, Abdul Kamal, 2020).

PT. Jaya Asri Garmino merupakan perusahaan yang memproduksi garmen sejak tahun 2000. Perusahaan ini terletak di Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. Perusahaan ini mempunyai dua belas lini produksi yang terdiri dari kurang lebih 1200 karyawan dan 800 mesin yang dapat menghasilkan antara 150.000 hingga 180.000 potong garmen setiap bulannya. Fokus perusahaan ini yakni pada pakaian mode menengah hingga tinggi dengan keunggulan produk pada kemeja pria, blus wanita, seragam, celana, dan jaket.

Visi dari perusahaan ini yakni untuk diakui sebagai sumber terpercaya perusahaan produsen pakaian tenun berkualitas tinggi dalam industri *fashion*. Misi perusahaan ini ialah menghasilkan pakaian tenun yang berkualitas tinggi yang memenuhi permintaan pelanggan tepat waktu. *Customer* perusahaan tersebar di wilayah Amerika dan Eropa hingga terdapat *brand-brand* besar yang mempercayakan pembuatan produknya kepada perusahaan ini (*sumber: <https://ptjayaasrigarmino.business.site/>*).

Perusahaan berstandar internasional membutuhkan kinerja yang tinggi. Hal itu dapat dipengaruhi oleh *empowering leadership* yang berpengaruh terhadap karyawan. Adanya dorongan dari dalam diri karyawan turut menjadi factor pendukungnya. *Locus of control* sebagai pengendali dalam diri individu pun menjadi hal yang harus ada. Hal itu dikarenakan apabila seseorang tidak memiliki *locus of control* didalam dirinya maka hal yang menjadi tujuan dan pencapaiannya

bisa jadi tidak berhasil. Pengembangan ide dan pemuncuan ide baru juga diperlukan dalam kinerja seseorang melalui perilaku kerja inovatif. Dimana jika terdapat perilaku kerja inovatif tentu akan memberikan dampak perubahan yang baik bagi kemajuan individu dan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi penentu dari *output* yang dihasilkan perusahaan. Dimana kinerja karyawan baik tentu hasil yang didapatkan pun baik, jika kinerja karyawan menurun hasil yang didapatkan akan menurun juga.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Dinda Aulia Ritonga, Astadi Pangarso (2021) mengungkapkan adanya pengaruh *empowering leadership* terhadap kinerja karyawan. penelitian terdahulu oleh Bunga Nur Julianingtyas (2012) mengungkapkan pengaruh signifikan *locus of control* dengan kinerja karyawan. Penelitian oleh Surjo Hadi, Rahayu Mardikaningsih, Arif Rachman Putra (2020) mengungkapkan terdapat pengaruh signifikan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan dan hasil dari beberapa peneliti, peneliti bermaksud melakukan penelitian berjudul “Pengaruh *Empowering Leadership* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Asri Garmino Melalui Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Intervening”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Peneliti menemukan permasalahan bergambar dari uraian latar belakang yakni apakah kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino sudah optimal. Dengan demikian, perlu adanya penelitian guna mengetahui faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

## 1.3 Batasan Masalah

Supaya pembahasan kajian fokus, peneliti memberikan pembatasan pada variabel penelitian ini yakni penentuan *empowering leadership*, *locus of control* selaku *independent variable*. Kinerja karyawan menjadi variabel dependen, dan perilaku kerja inovatif sebagai variabel *intervening*.

## 1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini ialah:

1. Apakah *empowering leadership* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Jaya Asri Garmino?
2. Apakah *locus of control* berpengaruh secara positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Jaya Asri Garmino?
3. Apakah *empowering leadership* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino?
4. Apakah *locus of control* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino?
5. Apakah perilaku kerja inovatif berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan?



6. Apakah *empowering leadership* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kerja inovatif?
7. Apakah *locus of control* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kerja inovatif?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif *empowering leadership* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Jaya Asri Garmino.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif *locus of control* terhadap perilaku kerja inovatif karyawan PT. Jaya Asri Garmino.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif *empowering leadership* terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif *empowering leadership* terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino melalui perilaku kerja inovatif.
7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino melalui perilaku kerja inovatif.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini ialah:

1. Untuk perusahaan, hasil dari kajian mungkin akan menjadi salah satu pertimbangan menetapkan kebijakan berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmindo.
2. Untuk peneliti, supaya lebih memahami faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan sarana pnerapan ilmunya di bidang manajemen dan bisnis.
3. Kami berharap kajian ini dapat menjadi referensi atau menambah kontribusi dalam pemajuan ilmu pengetahuan dan penelitian selanjutnya di bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai variabel kinerja karyawan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Kajian Teori

##### 2.1.1 *Empowering Leadership*

Berdasarkan Amundsen dan Martinsen (2014) bentuk kepemimpinan yang berbeda dibandingkan dengan pendekatan kepemimpinan lainnya seperti kepemimpinan direktif, transformasional, aversif, dan transaksional merupakan pengertian dari *empowering leadership*. Pembuatan keputusan dengan karyawan, menghapus kendala birokrasi, bertukar pikiran mengenai keputusan penting yang berhubungan dengan bawahan dan memberi kesempatan bawahan lebih mengatur kepentingan sendiri disebut *empowering leadership* (Hutama Widodo, 2019).

Keadaan bagaimana pemimpin mampu memahami sikap, motivasi, dan tingkah laku karyawan dimana hal itu menampilkan adanya ketertarikan dan kepedulian terhadap karyawannya, mampu menginspirasi, dan dapat berkomunikasi dengan efektif ialah pengertian *empowering leadership* (D.L, 2013). Gaya seorang pemimpin dalam pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan dorongan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik (Nabillah, 2021). Indikator *empowering leadership* menurut Amundsen dan Martinsen (2014) yaitu :

1. *Autonomy support*
2. *Development support*
3. *Creative self efficiency*
4. *Employee creativity*

*Autonomy support* yakni pemimpin yang memberikan wewenang pada karyawan dalam melakukan pekerjaan. Pemimpin turut mendorong karyawan untuk memiliki inisiatif dalam pekerjaan dan fokus terhadap tujuan. Selain itu, pemimpin turut memberikan motivasi untuk membangun kepercayaan diri karyawan dan memiliki rasa percaya akan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan (Martines. Stein, 2014).

*Development support* yakni pemimpin memberitahukan bagaimana mengatur ataupun menyusun pekerjaan. Pimpinan turut memberitahukan bagaimana cara meningkatkan kienrja dan membimbing karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik (A Nuzul, 2018).

*Creative self efficiacy* dikemukakan oleh Tierny dan Farmer (2000) bahwa *creative self efficiacy* merupakan keyakinan pada kemampuan individu dalam memproduksi hasil yang kreatif. Membentuk kemampuan yang kreatif bisa dilakukan karena kemampuan sendiri dan lingkungan. Seseorang yang memiliki *creative self efficiacy* akan mampu menghasilkan kreatifitas yaitu ide yang asli dan relevan serta berguna bagi organisasi (Greg R Oldham, 1996).

*Employee creativity* menurut Waluyo (2009) merupakan cara mengapresiasi diri terhadap masalah dengan menggunakan berbagai cara yang datang secara spontanitas yang merupakan hasil pmikiran kita. Menurut Suharman (2005) kreatifitas merupakan cara untuk menghasilkan gagasan-gagasan baru yang berguna (A Nuzul, 2018).

### 2.1.2 Locus of Control

Menurut Rotter dikutip oleh Achadiyah dan Laily (2013) konsep yang memberi penjelasan apakah seorang merasa kendali hidup berada pada kekuasaan tangan sendiri atau orang lain disebut *locus of control*. Pendapat Dwinta dan Ida (2010) peninjauan yang tepat *locus of control* yakni eksternal dan internal. Dimana dijelaskan bahwa *locus of control* internal berpendapat jika kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*), dan usaha (*effort*) menjadi penentu hal yang akan mereka peroleh.

Menurut Robbins (2013) tingkat dimana seorang individu yakin bahwa merekalah penentu nasibnya sendiri. Dari locus of control ini karyawan harus yakin bahwa apa yang terjadi merupakan kendalinya, pengambilan peran juga tanggung jawab ketika mengambil keputusan dengan pandangan keputusan yang di ambil mampu mempengaruhi peristiwa yang terjadi. Berdasarkan Chi Hsinking et al (2010) indikator *locus of control* yaitu :

- a. Menjadi pimpinan karena kemauan sendiri
- b. Sesuatu yang dicapai individu hasil dari usaha individu
- c. Berhasilnya seseorang karena kerja keras
- d. Kemampuan seseorang dalam menentukan kejadian hidup
- e. Semua yang diraih seorang bukan karena keberuntungan
- f. Kegagalan yang dialami seorang akibat perbuatan sendiri
- g. Kehidupan seorang ditentukan oleh tindakannya

### 2.1.3 Perilaku Kerja Inovatif

Menurut De Jong dan Hartog (2010) perilaku meliputi eksplorasi ide baru dan peluang serta mencakup implementasi ide baru, mencapai peningkatan kinerja, dan penerapan pengetahuan baru bagi individu dan bisnis disebut perilaku kerja inovatif. Menurut Purba (2009) penekanan akan sikap kreatif supaya ada perubahan sikap dari tradisional ke moderen juga disebut dengan perilaku kerja inovatif.

Perilaku inovatif tak hanya perlu adanya ide baru juga pelaksanaannya, namun juga kemauan dalam mengambil ide lain. Individu yang mampu mengambil dan menggabungkan filosofi perilaku kerja inovatif dapat menaikkan lingkungan kerjanya ketika terdapat kesempatan dan kesediaan mengadopsi perbaikan yang ditimbulkan oleh rekan kerja (k, 2015). Karyawan tentu akan merasa nyaman apabila memiliki tim kerja yang mendukung gagasan atau ide untung mengembangkan atau meningkatkan prestasi dalam bekerja (Wulandari, 2020).

Menurut De Jong dan Den Hartog (2010) terdapat indikator perilaku kerja inovatif yaitu :

- a. *Idea generation*
- b. *Idea exploration*
- c. *Idea implementation*
- d. *Idea championing*

*Idea generation* mengacu pada kemampuan untuk memunculkan ide-ide serta konsep baru dengan mengkombinasikan informasi dan konsep yang ada untuk memecahkan masalah dari sudut pandang yang berbeda. *Idea exploration* mengacu pada kemampuan dan keinginan untuk mencari kesempatan dalam memperbaiki kondisi kerja yang ada serta mampu mencari alternatif cara untuk meningkatkan prestasi kerja. *Idea implementation* mengacu pada kemampuan untuk memperjuangkan ide yang dimunculkan dalam melakukan proses kerjanya serta terus berupaya untuk mengembangkan proses kerja baru. *Idea championing* mengacu pada kemampuan untuk memperjuangkan ide yang telah dihasilkan pada organisasi dan anggota organisasi lain untuk mendapatkan dukungan keyakinan bahwa ide yang dihasilkan akan berhasil.

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2011) kinerja adalah penjabran dari *performance* yaitu hasil dari kinerja individu yang bekerja. Menurut Husen (2011) kinerja ialah kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Indikator kinerja menurut Robbins (2006) ialah:

1. Prestasi,
2. Disiplin,
3. Kreatifitas,
4. Kerjasama,
5. Profesionalisme, dan
6. Kemandirian.

## 2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu dan relevan untuk referensi ini tercantum pada Tabel

2.1 di bawah ini.

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Penulis/Tahun	Metode	Hasil Penelitian
1.	(Dinda Aulia Ritonga, 2021)	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian mengungkapkan adanya pengaruh dari variabel <i>empowering leadership</i> kepada kinerja pegawai.
2.	(Eka Purnama, 2022)	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan signifikansi antara variabel <i>empowering leadership</i> dan kinerja karyawan.
3.	(Julianingtyas, 2012)	Metode Analisis Deskriptif	Hasil penelitian menyebutkan adanya signifikansi antara variabel <i>locus of controll</i> terhadap kinerja karyawan. Dengan ketiga variabel mempunyai pengaruh signifikan secara bersamaan pada kinerja karyawan.
4.	(Muh Subhan, 2019)	Metode Kuantitatif	Hasil dari penlitian menyatakan adanya signifikansi dari variabel <i>locus of control</i> terhadap kinerja pegawai.
5.	(Fathiyah Z. A., 2022)	Metode Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan adanya signifikansi antara perilaku kerja inovatif sebagai variabel



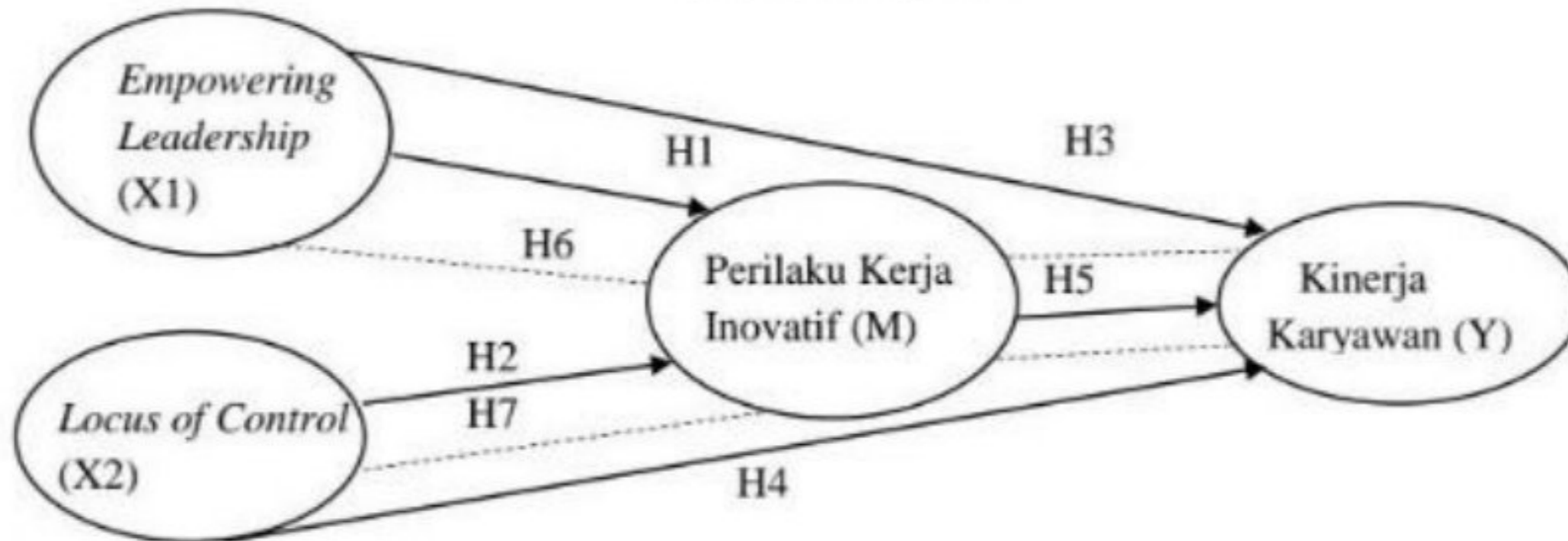
No	Nama Penulis/Tahun	Metode	Hasil Penelitian
			mediasi pada kinerja karyawan.
6.	(Surjo Hadi A. R., 2020)	Metode Kualitatif	Berdasarkan penemuan penelitian menyatakan adanya signifikansi antara variabel perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan.
7.	(Zheng Shi-Jie, 2018)	<i>Structure Equation Modeling (SEM)</i>	Menurut penemuan penelitian menyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel <i>empowering leadership</i> dan kinerja karyawan.
8.	(Tomy Fitrio, 2020)	<i>Metode Kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner</i>	Hasil penelitian memperlihatkan adanya signifikansi antara variabel perilaku kerja inovatif pada kinerja karyawan.
9.	(Agus Purwanto, 2020)	<i>Metode penelitian Kuantitatif</i>	Hasil dari penelitian menyatakan adanya signifikansi antara perilaku kerja inovatif dengan prestasi kerja.
10.	(Ahmad Soleh, 2020)	<i>Metode Kualitatif</i>	Berdasarkan hasil penelitian menyatakan pengaruh simultan dan parsial locus of control juga komunikasi pada kinerja karyawan.

Sumber: Penulis, 2023

### 2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang menjadi acuan penelitian ditunjukkan oleh Gambar 2.1 di bawah ini.

Gambar 2.1  
Kerangka Berpikir



Sumber: Penulis, 2023

### 2.4 Hipotesis Penelitian

#### 2.4.1 Pengaruh *Empowering Leadership* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Penelitian terdahulu oleh Dhuha Trieska Amalia (2019) menyatakan adanya pengaruh dari *empowering leadership* pada perilaku kerja inovatif. Kajian oleh Arma Yulita, Adi Rahmat, Adolf Bastian (2022) menyatakan adanya pengaruh positif *empowering leadership* pada perilaku kerja inovatif.

H1: *Empowering leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif

#### 2.4.2 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Penelitian terdahulu oleh Fitria Istanti, Adya Hermawati, Muchlis Mas'ud (2022) menyatakan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian oleh Vida Skudien (2018) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

H2: *Locus of control* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif

#### 2.4.3 Pengaruh *Empowering Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu oleh Dinda Aulia Ritonga (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari *empowering leadership* dengan kinerja karyawan. Penelitian oleh Zheng Shi-Jie et al (2018) menjelaskan adanya pengaruh signifikan dari *empowering leadership* pada kinerja karyawan. penelitian oleh Eka Purnama (2022) menyatakan adanya signifikansi *empowering leadership* pada kinerja karyawan.

H3: *Empowering leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2.4.4 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu oleh Yusnaena, Salmi Hayati (2018) menyatakan terdapat pengaruh signifikan *locus of control* pada kinerja karyawan. Penelitian oleh Indra Gunawan (2013) menjelaskan ditemukannya pengaruh positif *locus of control* pada kinerja karyawan. Penelitian oleh Muh Subhan, Haruddin Saleh,

Muthar Sapiri (2019) menyatakan ada pengaruh yang signifikan dan positif *locus of control* pada kinerja karyawan.

H4 : *Locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **2.4.5 Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian oleh Surjo Hadi, Rahayu Mardikaningsih, Arif Rachman Putra(2020) menyatakan adanya pengaruh positif perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Fathiyah, Zulfina Andriani, Fitriaty (2022) menyatakan adanya pengaruh positif perilaku kerja inovatif pada kinerja karyawan. Penelitian oleh Imron Aris Arfan (2015) menyatakan ada pengaruh positif perilaku kerja inovatif pada kinerja karyawan.

H5 : Perilaku kerja inovatif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **2.4.6 Pengaruh *Empowering Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan**

##### **Melalui Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel *Intervening***

Penelitian oleh Faizal Wihuda, Adie Irwan Kusumah, Arief Adhi Kurniawan, Wiwiek Rabiatal Adawiyah (2017) menyatakan adanya hubungan signifikan *empowering leadership* dan perilaku kerja inovatif pada kinerja karyawan. Penelitian oleh Siai Zhang, Yanhui Liu, Ge Li, Zhengtao Zhang, Tiane

Fa (2022) menyatakan ada hubungan positif *empowering leadership* dan perilaku kerja inovatif pada kinerja karyawan.

H6 : *Empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kerja inovatif sebagai variabel *intervening*

#### **2.4.7 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel *Intervening***

Penelitian oleh Lingyan Xu, Jianguo Do, Xiyang Lei, Keith W Hipel (2020) menyatakan hubungan positif *locus of control* serta perilaku kerja inovatif pada kinerja karyawan. Penelitian oleh (2023) menyatakan ada kaitan positif *locus of control* dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan.

H7 : *Locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kerja inovatif sebagai variabel *intervening*

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Metode kuantitatif eksperimen dipakai sebagai metode dalam penelitian ini. Metode dengan menganalisis data kuantitatif guna menetapkan kaitan sebab akibat antara variabel bebas dan terikat (Sugiyono, 2018).

#### 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian diawali dari menyusun proposal penelitian hingga penyelesaian penelitian dimulai dari bulan November 2022 sampai dengan Mei 2023. Penelitian dilaksanakan di PT. Jaya Asri Garmino, Karanganyar.

#### 3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

##### 3.3.1 Populasi

Populasi ialah domain menyeluruh terdiri dari subyek atau obyek dengan himpunan beserta karakteristik pasti ditetapkan oleh peneliti agar dipelajari dan disimpulkan (Sugiyono, 2018). Karyawan PT Jaya Asri Garmino bagian *sewing* dipilih sebagai populasi pada penelitian ini.

##### 3.3.2 Sampel

Bagian karakteristik serta banyaknya populasi disebut sampel (Sugiyono, 2018). Cara yang dipakai ialah dengan mengambil sampel tanpa menghadirkan probabilitas ataupun kemungkinan serupa tiap bagian populasi yang dipilih menjadi sampel dimana teknik ini ialah teknik *non-probability sampling* (Sugiyono, 2018).

Jumlah sampel yang di ambil dari bagian *sewing* PT. Jaya Asri Garmino yakni 130 orang.

### 3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dengan menggunakan *saturation sampling*. Metodologi pengambilan sampel dilakukan apabila keseluruhan anggota populasi mampu dijadikan sampel penelitian merupakan pengertian dari *saturation sampling* (Sugiyono P. D., 2017).

### 3.4 Data dan Sumber Data

Perolehan data kuantitatif didapatkan dengan menyebarkan kuesioner pada responden. Data primer menjadi sumber data dalam penelitian, yaitu asal data yang menyampaikan informasi secara langsung pada pengumpul data atau yang peneliti kumpulkan langsung dari sumber pertama atau lokasi dilakukannya penelitian (Sugiyono, 2018). Perolehan data primer ini melalui penyebaran kuesioner ke sampel terpilih yakni karyawan PT. Jaya Asri Garmino.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Cara yang digunakan pada penghimpunan data disebut teknik pengumpulan data (Riduwan, 2010). Data yang terkumpul berfungsi untuk menjawab pertanyaan permasalahan dan sebagai dasar pengambilan keputusan. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Jaya Asri Garmino.

Kuesioner sebagai sarana penelitian dengan skala Likert menjadi pengukur dengan penentuan nilai sebagai berikut:

1. Nilai 1 = STS atau Sangat Tidak Setuju
2. Nilai 2 = TS atau Tidak Setuju

3. Nilai 3 = N atau Netral
4. Nilai 4 = S atau Setuju
5. Nilai 5 = SS atau Sangat Setuju

Pengukuran akan sikap, persepsi kelompok maupun individu, serta pendapat mengenai fenomena sosial dapat menggunakan skala Likert (Sugiyono P. D., 2016).

### 3.6 Variabel Penelitian

Karakteristik individu, aktivitas, atau objek dimana menunjukkan berbagai bentuk tertentu yang ditentukan peneliti agar disimpulkan dan dipelajari disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini terdapat *dependent* dan *independent variable*.

Variabel independen ialah variabel mampu memengaruhi atau mendatangkan perubahan, munculnya *dependent variable* (Sugiyono, 2018). Variabel bebas dalam penelitian ini *Empowering Leadership* (X1), *Locus of Control* (X2). Sedangkan *dependent variable* ialah variabel yang merupakan akibat atau dipengaruhi variabel bebas (Sugiyono, 2018). Variabel terikat penelitian ini ialah Kinerja Karyawan (Y). *Interevning variable* atau mediasi dalam penelitian ini ialah perilaku kerja inovatif (M). Menurut Sugiyono (2019) variabel secara teoritis berpengaruh pada hubungan antara variabel independen juga dependen menjadi hubungan tidak langsung dan tidak bisa diukur serta diamati. Variabel terletak diantara variabel dependen dan independen hingga variabel independen tidak secara langsung berpengaruh terhadap berubah atau munculnya variabel dependen merupakan pengertian dari variabel *intervening*.



### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Kelengkapan nilai variasi suatu objek yang ditetapkan untuk dipelajari dan disimpulkan oleh peneliti ialah definisi operasional variabel (Sugiyono P. D., 2015). Definisi operasional variabel penelitian ini ditunjukkan oleh Tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2  
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	<i>Empowering Leadership</i>	<i>empowering leadership</i> ialah bentuk kepemimpinan yang berbeda dibandingkan dengan pendekatan kepemimpinan lainnya, seperti kepemimpinan yang direktif, transformasional, aversif, dan transaksional (Stein Amundsen, 2014)	a. <i>Autonomy support</i> b. <i>Development support</i> c. <i>Creative self efficiacy</i> d. <i>Employee creativity</i> (Stein Amundsen, 2014)

Tabel berlanjut.....

Lanjutan Tabel 3.2.....

2	<i>Locus of Control</i>	Rancangan yang menguraikan apakah seorang merasa kendali hidup mereka ada pada genggaman dirinya atau orang lain disebut <i>locus of control</i> (Bety Nur Achadiyah, 2013)	<p>a. Menjadi pimpinan karena kemauan sendiri</p> <p>b. Sesuatu yang dicapai individu hasil usaha individu</p> <p>c. Berhasilnya seseorang karena kerja keras</p> <p>d. Kemampuan seseorang dalam menentukan kejadian hidup</p> <p>e. Semua yang diperoleh seorang bukan karena keberuntungan</p> <p>f. Kegagalan yang dialami seorang akibat perbuatan sendiri</p> <p>g. Kehidupan seorang ditentukan oleh tindakannya</p> <p>(Chi Hsinguang ., 2010)</p>
---	-------------------------	---	--

Tabel berlanjut.....

Lanjutan Tabel 3.2.....

3	Kinerja Karyawan	Kinerja ialah kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atau yang menjadi tanggungjawabnya (Husen, 2011).	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Prestasi,</li> <li>b. Disiplin,</li> <li>c. Kreatif,</li> <li>d. Kerjasama,</li> <li>e. Cakap,</li> <li>f. Kemandirian</li> </ul> (Robbins, 2006).
4	Perilaku Kerja Inovatif	Perilaku yang eksplorasi ide baru dan peluang serta mencakup implementasi ide baru, mencapai peningkatan kinerja, dan penerapan pengetahuan baru bagi individu dan bisnis disebut perilaku kerja inovatif (Jeroen P.J. De Jong, 2010)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>Idea generation</i></li> <li>b. <i>Idea exploration</i></li> <li>c. <i>Idea implementation</i></li> <li>d. <i>Idea championing</i></li> </ul> (Jeroen P.J. De Jong, 2010)

Sumber: Penulis, 2023

### 3.8 Teknik Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Instrumen Penelitian

##### 1. Uji Validitas

Pengujian guna memperlihatkan seberapa baik sebuah alat ukur dalam mengukur sesuatu ialah uji validitas. Fungsinya ialah mengukur kuesioner. Kuesioner dianggap benar jika pertanyaan dalam angket dapat mengemukakan hal yang diukur melalui kuesioner (Ghozali, 2009). Pengujian yang dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing dengan rumus korelasi *product moment*:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

$\sum x$  = Jumlah nilai tiap butir

$\sum y$  = Jumlah nilai total

$\sum xy$  = Jumlah perkalian nilai butir dengan nilai total

$n$  = Jumlah sampel

$r$  = Koefisien korelasi product moment

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat nilai item

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat dari nilai total

Validitas adalah keakuratan pengetahuan yang ada mengenai topik penelitian dan informasi yang dilaporkan peneliti. Data dikatakan valid ketika informasi yang dilaporkan peneliti sama dengan informasi yang ada di objek penelitian (Sugiyono P. D., 2019).

## 2. Uji Reliabilitas

Alat ukur angket yang merupakan indikator konstruk atau variabel ialah reliabilitas. Sebuah angket dianggap andal atau reliable jika respon individu pada pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Tingkat konsistensi, stabilitas, akurasi, dan prediktabilitas menjadi acuan dalam uji reliabilitas. Pengukuran disebut tinggi reliabilitasnya apabila bisa memberikan informasi yang dapat dipercaya (Ghozali, 2009).

Rumus *Alpha Cronbach* digunakan untuk memeriksa reliabilitas instrument, hal ini dikarenakan instrument penelitian berupa angket dan skala berjenjang. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut.

$$R_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \Gamma_i^2}{\Gamma_{t2}} \right)$$

Keterangan:

$R_{11}$  = Reliabilitas yang dicari

$\sum \Gamma_i^2$  = Jumlah variasi seluruh butir

$\Gamma_{t2}$  = Variasi keseluruhan

$n$  = Jumlah butir pertanyaan

Mengacu rumus tersebut, instrumen penelitian dikatakan reliabel ketika hasil perhitungan  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel } 5\%$ .

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Perkiraan regresi menggunakan *Ordinary Least Square* (OLS) akan *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE) saat terpenuhinya asumsi klasik. Dengan demikian pengambilan keputusan dengan Uji T dan Uji F tidak boleh menyimpang (Ghozali, 2018).

Menurut Ghozali (2018) dalam penelitian terdapat beberapa uji asumsi klasik yaitu:

#### 1. Uji Normalitas

Untuk memeriksa normal dan tidaknya distribusi nilai residual model regresi merupakan tujuan dari uji normalitas Menurut Ghozali (2018) analisis grafik dan analisis statistik dapat digunakan ketika melakukan analisis apakah distribusi residual bersifat normal atau tidak.

Menurut Ghozali (2017) cara yang dapat digunakan jika ingin mengetahui normalitas yakni dengan analisis grafik, yaitu dengan melihat perbandingan diagram frekuensi pengubah antara data yang diamati dengan distribusi yang mendekati pada distribusi normal. Pengambilan kesimpulan analisis grafik yakni:

- a. Grafik histogram akan memperlihatkan pola normal distribusi dan regresi memenuhi dugaan normalitas ketika persebaran data di sekeliling garis diagonal menyertai arah garis histogramnya.
- b. Jika persebaran data menjauh dari garis diagonal ataupun tidak menyertai garis histogramnya, maka tidak memperlihatkan adanya pola distribusi normal dengan demikian dugaan normalitas tidak terpenuhi oleh model regresi.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan kaitan linier antar variabel bebas. Menurut Ghozali (2017) tujuan dari uji multikolinearitas ialah menguji adakah hubungan timbal balik yang sempurna antar variabel bebas. Pendeteksian korelasi tinggi antar variabel dapat menggunakan *Tolerance and Variance Inflation Factor (VIF)*.

Menurut Ghozali (2017) pengukuran keadaan bervariasi variabel bebas terpilih namun tidak diuraikan oleh variabel lain disebut *tolerance*. Dugaan dari *Tolerance* dan *Variance Inflation (VIF)* dinyatakan sebagai berikut.

- a. Apabila  $VIF > 10$  dan nilai *Tolerance*  $< 10$  dikatakan terjadi multikolinearitas.
- b. Apabila  $VIF < 10$  dan nilai *Tolerance*  $> 10$  dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017) pengujian dari adakah ketidaksamaan variabel satu pengamatan residual ke pengamatan yang lain dalam pola regresi merupakan tujuan dari uji heteroskedastisitas. Penilaian heteroskedastisitas dalam suatu penelitian dapat dilakukan dengan uji *Scatterplot*. Ghozali (2016) mengemukakan grafik *scatterplot* antara SPRESID (nilai residual) dan ZPRED (nilai prediksi) dapat digunakan untuk melihat apakah terdapat heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola seperti bulatan atau titik yang membentuk pola dengan teratur dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Apabila titik atau bulatan membentuk pola yang tidak beraturan serta menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 3.8.3 Uji Ketepatan Model

##### 1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2017) pengukuran seberapa besar model mampu menguraikan variasi dari variabel independen dapat menggunakan koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Jika nilai  $R^2$  kecil,

memperlihatkan bahwa variabel independen menerangkan terbatasnya variasi variabel dependen. Jika angka mendekati angka satu, variabel independen mampu memprediksi variasi dari variabel dependen.

## 2. Uji F

Menurut Ghozali (2017) untuk menyaksikan adakah pengaruh yang merata dari variabel independen terhadap variabel dependen dapat menggunakan uji F.

$$\text{Rumus: } F = \frac{\frac{R^2}{(k-1)}}{\frac{1-R^2}{(n-k)}}$$

Keterangan:

R<sup>2</sup> = koefisien determinasi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut.

- a. Bila nilai F hitung > nilai F tabel menunjukkan adanya kontak signifikan antara variabel bebas dngan variabel terikat.
- b. Jika nilai F hitung < nilai F tabel menunjukkan tidak adanya kontak signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

### 3.8.4 Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2017) untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen pada variabel dependen dapat memakai regresi linear berganda dengan rumus berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon$$



Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$ - $\beta_4$  = Koefisien Regresi

X1 = *Empowering leadership*

X2 = *Locus of Control*

### 3.8.5 Pembuktian Hipotesis (Uji T)

Menurut Ghozali (2017) pengujian hipotesis Uji t digunakan untuk memperlihatkan sejauh mana *independent variable* berpengaruh terhadap *dependent variable* agar konstan dengan variabel independen lainnya. Dasar pengujian pada tingkat signifikansi 0,05 dengan kriteria sebagai berikut.

1. Jika signifikansi < 0,05 maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika signifikansi > 0,05 maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

### 3.8.6 Analisis Jalur

Bagian dari pola regresi yang berguna untuk menguraikan ikatan sebab akibat antar variabel disebut analisis jalur. Penggunaan analisis dengan regresi, korelasi dan jalur hingga bisa diketahui untuk mencapai variabel intervening (Sugiyono, 2018)

### 3.8.7 Analisis Deskriptif

Analisis yang dilakukan dengan mendeskripsikan data yang terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk generalisasi disebut analisis statistic deskriptif (Sugiyono P. D., 2019).

### 3.8.8 Uji Sobel

Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi. Pengujian dilakukan dengan menguji pngaruh tidak langsung variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) melalui variabel mediasi (M). Pengaruh tidak langsung didapatkan dari mngalikan koefisien jalur dari masing-masing hubungan. Koefisien konstanta a dan b ditulis Sa dan Sb, besarnya standard error tidak langsung adalah Sab. Uji sobel dapat dihitung dngan menggunakan rumus berikut (Ghozali, 2018) :

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2) + (a^2 SEb^2)}}$$

Keterangan :

ab = Hasil kali koefisien jalur X1 terhadap koefisien jalur M (a) dengan koefisien jalur M terhadap Y (b)

a = Koefisien jalur variabel independen (X) dengan variabel mediasi (M)

b = Koefisien jalur variabel mediasi (M) dengan variabel dependen (Y)

SEa = Standar error koefisien a

SEb = Standar error koefisien b

Apabila nilai t-hitung lebih dari nilai t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi (M) memiliki pengaruh dalam memediasi hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Penelitian

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ialah PT Jaya Asri Garmino yang termasuk dalam salah satu perusahaan di Kabupaten Karanganyar. Berdasarkan survey yang dilakukan peneliti terdapat beberapa divisi atau bagian di perusahaan tersebut salah satunya ialah bagian *sewing*. Penelitian dilakukan di bagian *sewing* dengan menyebarkan kusioner kepada 130 responden yang sudah mendapatkan ijin dari perusahaan. Kuesioner yang digunakan dalam analisis data sejumlah 130 buah. Hal itu dikarenakan jumlah kusioner yang sudah diisi dan dikembalikan kepada peneliti sesuai dengan jumlah yang disebar.

##### 4.1.1 Profil Perusahaan

PT. Jaya Asri Garmino ialah perusahaan yang memproduksi garmen sejak tahun 2000. Perusahaan ini beralamatkan di Jl. Solo-Sragen Km 9.7 Dusun Kasak, Desa Sroyo, Kecamatan Jaten, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. Perusahaan ini mempunyai dua belas lini produksi yang terdiri dari kurang lebih 1200 karyawan dan 800 mesin yang dapat menghasilkan antara 150.000 hingga 180.000 potong garmen setiap bulannya. Fokus perusahaan ini yakni pada pakaian mode menengah hingga tinggi dengan keunggulan produk pada kemeja pria, blus wanita, seragam, celana, dan jaket. *Customer* perusahaan tersebar di wilayah

Amerika dan Eropa hingga terdapat *brand-brand* besar yang mempercayakan pembuatan produknya kepada perusahaan ini.

(sumber: <https://ptjayaasrigarmindo.business.site/>).

#### 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

##### 1. Visi

Visi dari perusahaan ini yakni untuk diakui sebagai sumber terpercaya perusahaan produsen pakaian tenun berkualitas tinggi dalam industri *fashion*.

##### 2. Misi

Misi perusahaan ini ialah menghasilkan pakaian tenun yang berkualitas tinggi yang memenuhi permintaan pelanggan tepat waktu.

#### 4.2 Deskripsi Responden

Deskripsi responden menggambarkan informasi yang diperoleh dari kuesioner penelitian. Berdasar data yang diperoleh kemudian diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, bagian atau divisi, dan usia. Berikut deskripsi dari 130 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini:

#### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasar Usia

Berdasar pada data seluruh responden didapatkan gambaran umum dari responden berdasarkan usia pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1  
Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
18-25 Tahun	81	62,31%
26-35 Tahun	33	25,38%
36-42 Tahun	16	12,31%
Total	130	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasar tabel 4.1 diketahui jika terdapat beberapa kelompok usia yang menjadi partisipan pada penelitian ini, yakni usia 18-25 tahun sejumlah 81 responden atau 62,31%, usia 26-35 tahun sejumlah 33 responden atau 25,38%, usia 36-42 tahun sejumlah 16 responden atau 12,31%. Dari uraian diatas diketahui dominasi responden pada penelitian ialah kelompok usia 18-25 tahun.

#### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin

Data berdasar jenis kelamin responden diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2  
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
Laki-Laki	13	10%
Perempuan	117	90%
Total	130	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasar pada tabel diketahui partisipan laki-laki sejumlah 13 responden atau 10% serta responden perempuan sejumlah 117 partisipan atau 90%. Dari uraian diatas diketahui responden pada penelitian ini didominasi oleh perempuan.

### 4.3 Pengujian dan Hasil Analisis Data

#### 4.3.1 Analisis Deskriptif

Analisis yang digunakan untuk memberi gambaran statistik mengenai variabel-variabel penelitian disebut dengan analisis deskriptif. Pada penelitian ini menggunakan nilai minimum , rata-rata, maksimum, dan standar deviasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3  
Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Empowering Leadership	130	27.00	40.00	33.2615	2.26039
Locus of Control	130	20.00	35.00	29.6308	3.16996
Kinerja Karyawan	130	18.00	30.00	25.6769	2.35005
Perilaku Kerja Inovatif	130	12.00	19.00	15.5692	1.82123
Valid N (listwise)	130				

Sumber: Data Primer tang Diolah, 2023

Dari tabel 4.3 menunjukkan data variabel *empowering leadership* berjumlah 130 responden dengan nilai minimum sebesar 27, nilai maksimum sebesar 40, nilai rata-rata sebesar 33,2615, dan standar deviasi sebesar 2,26039. Kemudian data untuk *locus of control* berjumlah 130 responden dengan nilai minimum sebesar 20, nilai maksimum sebesar 30, nilai rata-rata atau *mean* sebesar 29,6308, serta standar deviasi sebesar 3,16996. Data untuk variabel kinerja karyawan berjumlah 130 responden dengan nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 30, nilai rata-

rata atau *mean* sebesar 25,6769, dan standar deviasi sebesar 2,35005. Kemudian untuk data variabel perilaku kerja inovatif berjumlah 130 responden dengan nilai minimum sebanyak 12, nilai maksimum sebanyak 19, nilai rata-rata atau *mean* sebanyak 15,5692, dan standar deviasi sebanyak 1,82123.

Tabel 4.4  
Deskripsi Variabel *Empowering Leadership*

Indikator	Jawaban Responden										Total	Rata-Rata
	1		2		3		4		5			
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ		
Autonomy Support	0	0	0	0	3	9	70	280	57	285	704	5,42
	0	0	0	0	4	12	95	380	31	155	677	5,21
Development Support	0	0	0	0	6	18	93	372	31	155	675	5,19
	0	0	0	0	12	36	96	384	22	110	660	5,08
Creative Self Efficiaty	0	0	1	2	30	90	81	324	18	90	636	4,89
	0	0	1	2	43	129	75	300	11	55	616	4,74
Employee Creativity	0	0	0	0	2	6	87	348	41	205	689	5,30
	0	0	1	2	13	39	44	176	72	360	707	5,44

Sumber: Data Primer yang Diolah,2023

Dari tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa responden memberikan nilai rata-rata tertinggi pada variabel *empowering leadership* pada indikator *employee creativity* pada pernyataan kedua sebesar 5,44. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang mendapatkan respon setuju dari 44 responden. Pernyataan tersebut ialah "Pimpinan perusahaan mampu menyelesaikan masalah dengan cara yang tidak dapat dapat ditemukan orang lain". Di sisi lain, terdapat responden yang memberikan nilai rata-rata terendah pada indikator *creative self efficiaty* pada pernyataan kedua sebesar 4,74. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang mendapatkan respons tidak setuju dari 1 responden. Pernyataan tersebut ialah "Pimpinan perusahaan mampu membentuk kemampuan kreatif individu dan lingkungan". Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan *empowering leadership*



berkaitan dengan pengaruh *employee creativity* dari pemimpin itu sendiri. Dengan adanya *employee creativity* dari seorang pemimpin maka akan terbentuk *empowering leadership* yang baik.

Tabel 4.5  
Deskripsi Variabel *Locus of Control*

Indikator	Jawaban Responden										Total	Rata-Rata
	1		2		3		4		5			
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ		
Pencapaian merupakan usaha sendiri	0	0	4	8	8	24	32	128	86	430	720	5,54
Kemauan pribadi menjadi pemimpin	0	0	5	10	10	30	89	356	26	130	656	5,05
Keberhasilan karena kerja keras	0	0	3	6	10	30	46	184	71	355	705	5,42
Pencapaian bukan karena keberuntungan	0	0	1	2	8	24	44	176	77	385	717	5,52
Kemampuan menentukan kejadian dalam hidup	0	0	0	0	17	51	76	304	37	185	670	5,15
Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya	0	0	0	0	18	54	72	288	40	200	672	5,17
Kegagalan karena perbuatan sendiri	0	0	0	0	46	138	66	264	18	90	622	4,78

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Dari tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa responden memberikan nilai rata-rata tertinggi pada variabel *locus of control* pada indikator pencapaian karena usaha sendiri sebesar 5,52. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang mendapatkan respon

setuju dari 33 responden. Pernyataan tersebut ialah “Saya mencapai target pekerjaan karena usaha saya sendiri”. Di sisi lain, terdapat responden yang memberikan nilai rata-rata terendah pada indikator kegagalan karena perbuatan sendiri sebesar 4,78. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang mendapatkan respons netral dari 46 responden. Pernyataan tersebut ialah “Saya akan mengalami kegagalan apabila saya tidak melakukan usaha mencapai target pekerjaan”. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan *locus of control* berkaitan pencapaian karena usaha dari individu itu sendiri. Dengan adanya usaha yang dilakukan oleh seseorang maka akan terbentuk *locus of control* dalam diri individu dengan baik.

Tabel 4.6  
Deskripsi Variabel Perilaku Kerja Inovatif

Indikator	Jawaban Responden										Total	Rata-Rata
	1		2		3		4		5			
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ		
Idea Exploration	0	0	0	0	40	120	71	284	19	95	629	4,84
Idea Generation	0	0	0	0	61	183	57	228	12	60	601	4,62
Idea Championing	0	0	1	2	21	63	78	312	30	150	657	5,05
Idea Implementation	0	0	0	0	21	63	81	324	28	140	657	5,05

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa responden memberikan nilai rata-rata tertinggi pada variabel perilaku kerja inovatif pada indikator *idea implementation* sebesar 5,05. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang mendapatkan respon setuju dari 81 responden. Pernyataan tersebut ialah “Saya mampu menerapkan ide yang saya temukan untuk mencapai target lebih tinggi”. Di sisi lain, terdapat responden yang memberikan nilai rata-rata terendah pada indikator *idea generation* sebesar 4,62. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang mendapatkan respons netral dari 61 responden. Pernyataan tersebut ialah “Saya

selalu menemukan ide untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat". Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan perilaku kerja inovatif berkaitan dengan *idea implementation* dari individu itu sendiri. Dengan adanya penerapan ide yang ditemukan oleh individu dalam menyelesaikan target maka akan terbentuk adanya perilaku kerja inovatif pada individu tersebut..

Tabel 4.7  
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Jawaban Responden										Total	Rata-Rata
	1		2		3		4		5			
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ		
Prestasi	0	0	0	0	6	18	57	228	67	335	711	5,47
Kedisiplinan	0	0	0	0	2	6	88	352	40	200	688	5,29
Kreatifitas	0	0	1	2	32	96	83	332	14	70	630	4,85
Kerjasama	0	0	0	0	9	27	68	272	53	265	694	5,34
Kecakapan	0	0	0	0	11	33	54	216	65	325	704	5,42
Kemandirian	0	0	1	2	13	39	60	240	53	265	673	5,18

Sumber: Data Primer yang Diolah,2023

Dari tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa responden memberikan nilai rata-rata tertinggi pada variabel kinerja karyawan pada indikator prestasi sebesar 5,47. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang mendapatkan respon setuju dari 57 responden. Pernyataan tersebut ialah "Saya berusaha untuk meningkatkan kinerja agar mampu mencapai prestasi kerja yang baik". Di sisi lain, terdapat responden yang memberikan nilai rata-rata terendah pada indikator kreatifitas sebesar 4,85. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan yang mendapatkan respons tidak setuju dari 1 responden. Pernyataan tersebut ialah "Saya berpikir kreatif dan memiliki strategi atau cara tersendiri sehingga pekerjaan selesai lebih cepat.". Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan berkaitan dengan prestasi yang ingin dihasilkan oleh individu itu sendiri. Dengan adanya keinginan untuk

meningkatkan kinerja agar memperoleh prestasi yang baik akan mendorong terbentuknya kinerja karyawan yang tinggi.

#### 4.3.2 Uji Instrumen

Terdapat dua uji instrument pada penelitian dengan metode kuantitatif yakni uji validitas dan reliabilitas.

##### 1. Uji Validitas

Untuk menilai sebuah kuesioner maka digunakan uji validitas. Kuesioner dianggap valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2018). Dalam penelitian menggunakan nilai r-tabel di tingkat signifikansi 0,05 serta uji dua sisi dimana jumlah data (n)= 30, dengan  $df=(n-2)$  hingga ditemukan nilai r tabel sebesar 0,361. Pada tabel 4.4 berikut ini menyajikan hasil uji validitas dari penelitian.

Tabel 4.8  
Hasil Uji Validitas  
Variabel *Empowering Leadership* (X1)

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<i>Empowering Leadership</i> (X1)	X1.1	0,819	0,361	Valid
	X1.2	0,576	0,361	Valid
	X1.3	0,624	0,361	Valid
	X1.4	0,729	0,361	Valid
	X1.5	0,808	0,361	Valid
	X1.6	0,754	0,361	Valid
	X1.7	0,773	0,361	Valid
	X1.8	0,543	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa variabel *empowering leadership* dengan nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel oleh karena nya pernyataan itu valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.9  
Hasil Uji Validitas  
Variabel *Locus of Control* (X2)

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<i>Locus of Control</i> (X2)	X2.1	0,922	0,361	Valid
	X2.2	0,903	0,361	Valid
	X2.3	0,922	0,361	Valid
	X2.4	0,872	0,361	Valid
	X2.5	0,810	0,361	Valid
	X2.6	0,733	0,361	Valid
	X2.7	0,834	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Dari tabel uji validitas diatas dapat diketahui bahwa variabel *locus of control* dengan nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel oleh karena nya pernyataan tersebut valid dan bisa digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.10  
Hasil Uji Validitas  
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,739	0,361	Valid
	Y.2	0,685	0,361	Valid
	Y.3	0,723	0,361	Valid
	Y.4	0,706	0,361	Valid
	Y.5	0,754	0,361	Valid
	Y.6	0,809	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Dari tabel hasil 4.10 dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel maka pernyataan itu valid dan bisa digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.11  
Hasil Uji Validitas  
Variabel Perilaku Kerja Inovatif (M)

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Perilaku Kerja Inovatif (M)	M.1	0,763	0,361	Valid
	M.2	0,822	0,361	Valid
	M.3	0,509	0,361	Valid
	M.4	0,776	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Dari tabel diatas diketahui variabel perilaku kerja inovatif memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel hingga pernyataan itu benar dan data digunakan dalam penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Alat ukur angket yang merupakan indikator dari konstruk atau variabel ialah reliabilitas. Sebuah angket dianggap andal atau reliable jika respon individu pada pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Tingkat konsistensi, stabilitas, akurasi, dan prediktabilitas menjadi acuan dalam uji reliabilitas. Pengukuran disebut tinggi reliabilitasnya apabila bisa memberikan informasi yang dapat dipercaya (Ghozali, 2009). Pengambilan keputusan uji ini bila koefisien *Cronbach's Alpha* dengan nilai  $> 0,60$  dianggap reliabel atau dipercaya.

Tabel 4.12  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas Reliabilitas	Keterangan
<i>Empowering Leadership (X1)</i>	0,831	0,60	Reliabel
<i>Locus of Control (X2)</i>	0,939	0,60	Reliabel

Tabel berlanjut.....

Lanjutan Tabel 4.12

Kinerja Karyawan (Y)	0,827	0,60	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif (M)	0,676	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Dari tabel diatas memperlihatkan pada variabel *empowering leadership* menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,831 yakni lebih besar dari 0,60. Pada *locus of control* menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,939 yakni lebih besar dari 0,60. Pada variabel kinerja karyawan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,827 yakni lebih besar dari 0,60. Pada variabel perilaku kerja inovatif menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,676 yakni lebih dari 0,60. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan kuesioner penelitian ini reliabel.

### 4.3.3 Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

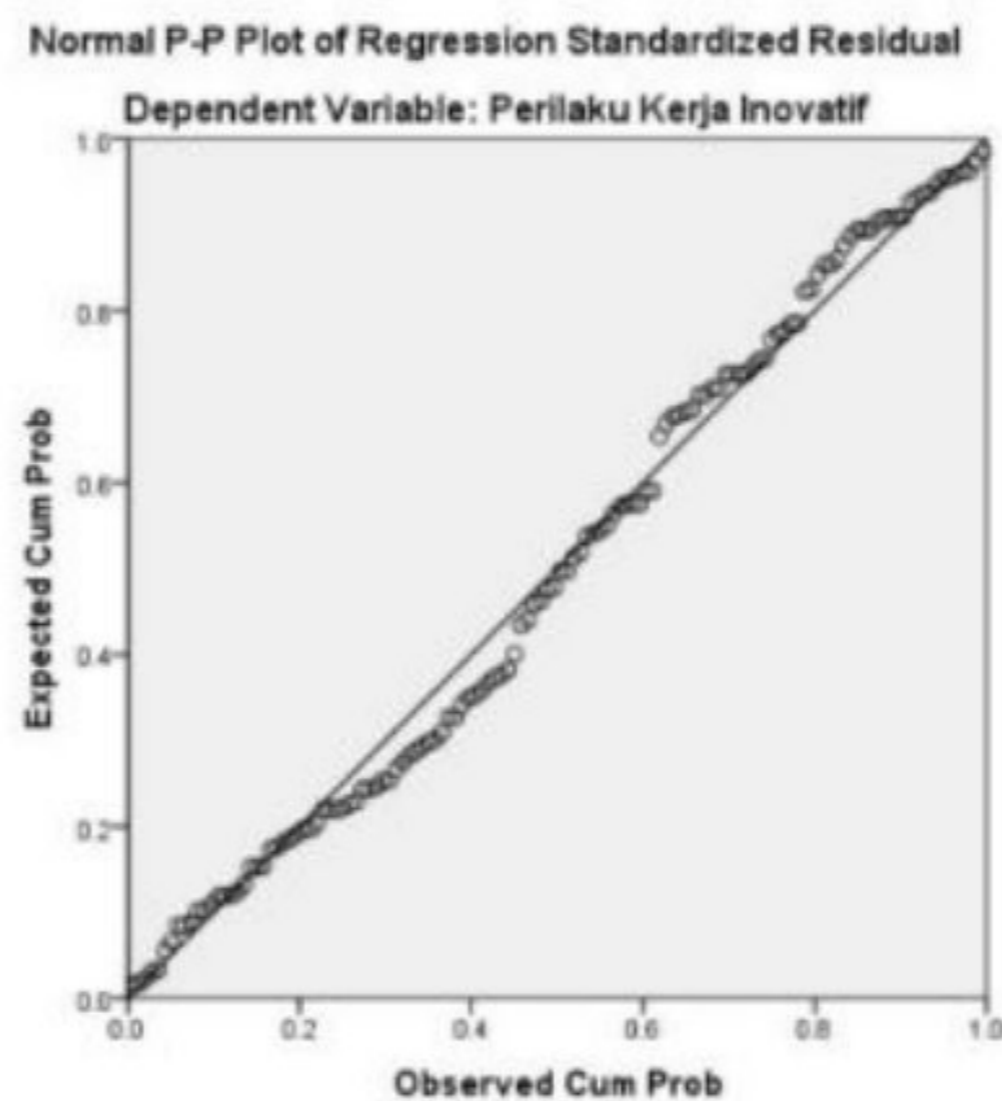
Menurut Ghazali (2017) cara yang dapat digunakan jika ingin mengetahui normalitas yakni dengan analisis grafik, dengan melihat perbandingan diagram frekuensi pengubah antara data yang dilihat dengan distribusi yang mendekati pada distribusi normal. Pengambilan kesimpulan analisis grafik yakni:

a. Grafik histogram akan memperlihatkan pola normal distribusi dan regresi memenuhi dugaan normalitas ketika persebaran data di sekitar garis diagonal menyertai arah garis histogram.

b. Bila persebaran data menjauh dari garis diagonal maupun tidak mengikuti garis histogramnya, maka tidak memperlihatkan adanya pola distribusi normal dengan demikian dugaan noermalitas tidak terpenuhi oleh model regresi.

Dalam penelitian ini untuk menganalisis grafik yang menampilkan persebaran data berbentuk bulat-bulat dilakukan uji P-Plot. Sedangkan guna menentukan apakah distribusi data normal atau tidak berdasarkan pada nilai signifikansi dapat menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov*. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka distribusi tersebut normal. Gambar 4.1 menunjukkan grafik uji normalitas persamaan 1.

Gambar 4.1  
Hasil Uji Normalitas Persamaan 1



Sumber: Data Primer yang Diolah,2023

Dari gambar 4.1 diatas disimpulkan grafik uji P-Plot persamaan 1 memperlihatkan bulatan dengan merata mengikuti garis diagonal sehingga bisa di



ambil kesimpulan bahwa data penelitian dengan regresi 1 mempunyai distribusi yang normal.

Tabel 4.13 dibawah ini merupakan hasil uji normalitas persamaan 1.

Tabel 4.13  
Hasil Uji Normalitas Persamaan 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63024276
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.050
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

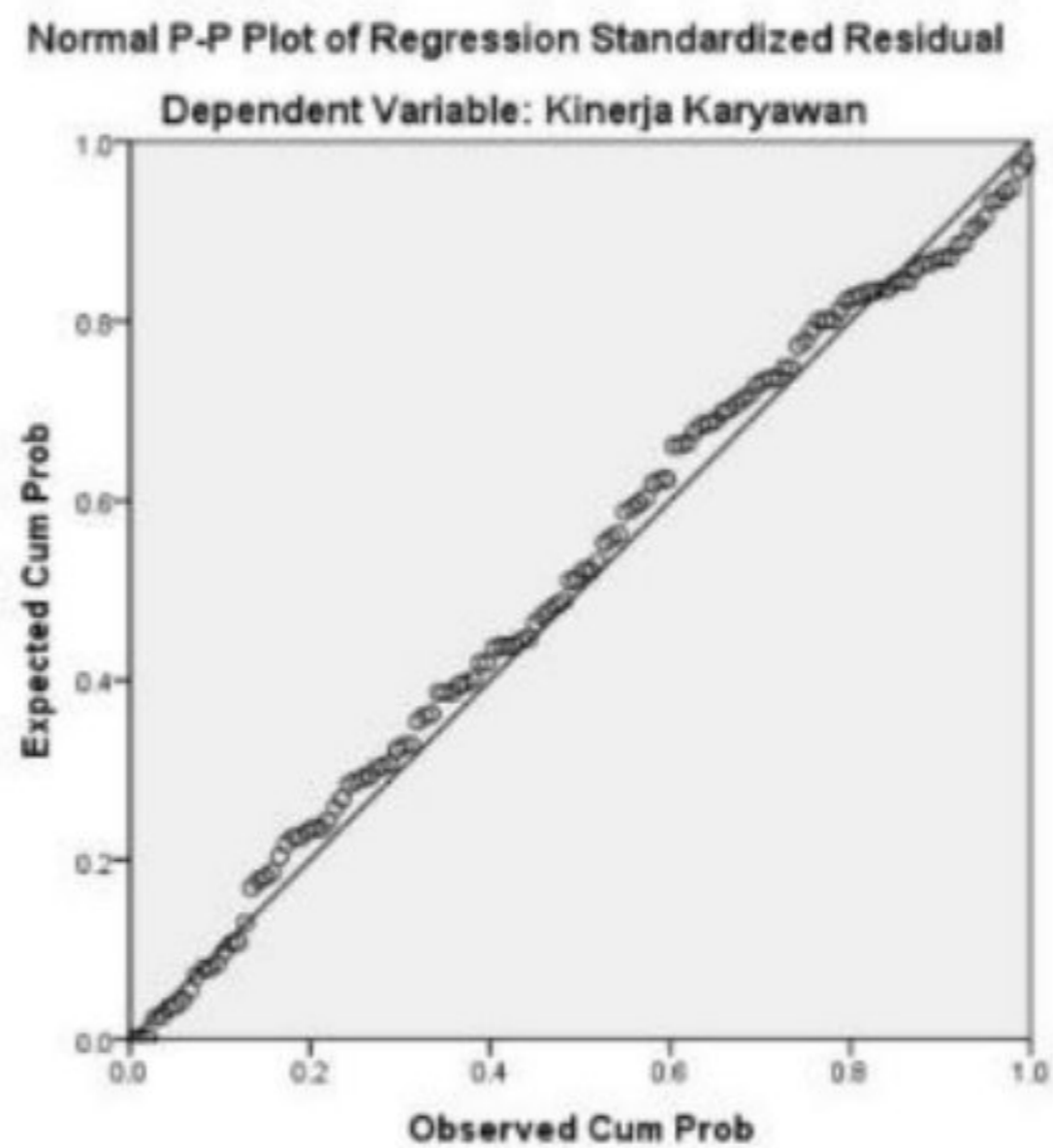
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Dari tabel hasil uji normalitas persamaan 1 dapat diketahui nilai Asymp.Sig. (2-tailed) dalam penelitian ini sebesar 0,200 dimana angka itu lebih besar dari 0,05 disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Gambar 4.2 menampilkan grafik uji normalitas persamaan 2

Gambar 4.2  
Hasil Uji Normalitas Persamaan 2



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Dari gambar 4.2 hasil uji normalitas persamaan 2 menampilkan bulatan bergerak mengikuti garis diagonal, sehingga bisa di ambil kesimpulan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal. Tabel 4.14 dibawah ini menyajikan hasil uji normalitas persamaan 2.

Tabel 4.14  
Hasil Uji Normalitas Persamaan 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02144543
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.042
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

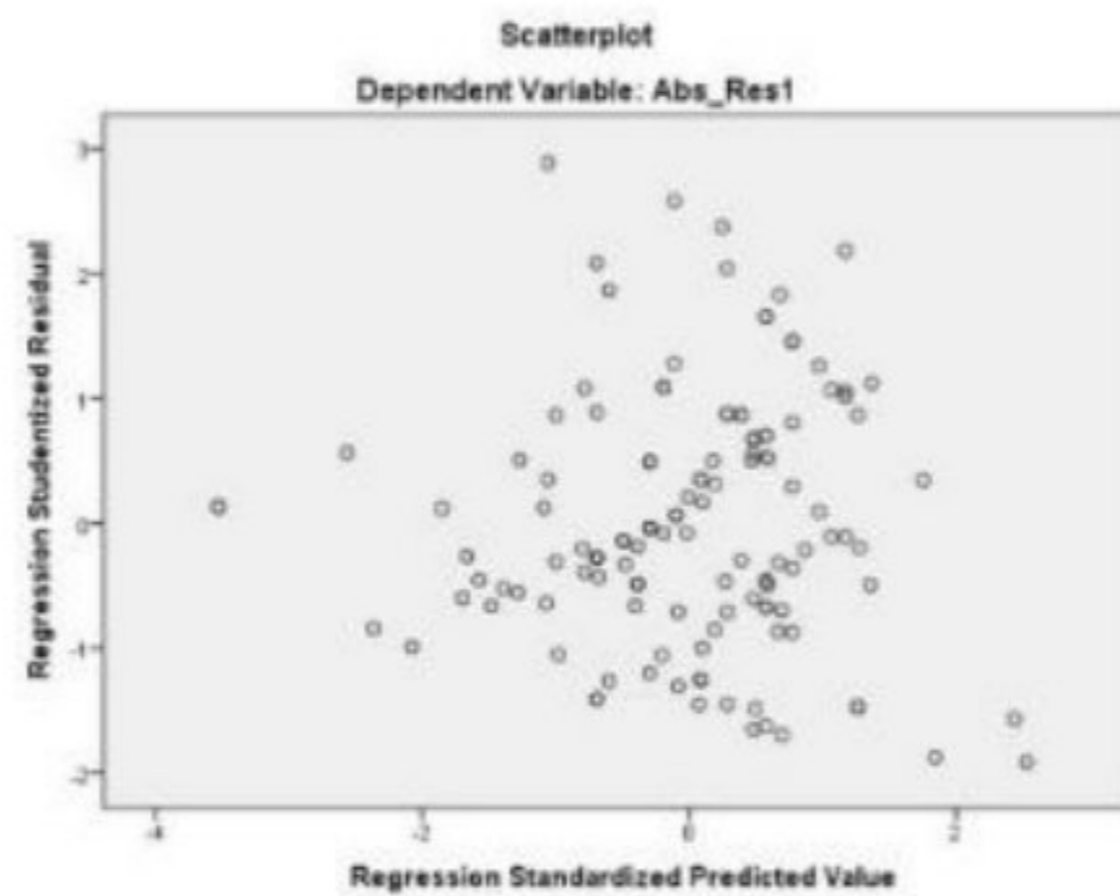
Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Dari tabel hasil uji normalitas persamaan 2 memperlihatkan nilai Asymp.Sig. (2- table tailed) sebesar 0,200 hal itu berarti lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu dapat di ambil kesimpulan data pada persamaan 2 ini berdistribusi normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017) pengujian dari adakah ketidaksamaan variabel satu pengamatan residual ke pengamatan yang lain dalam pola regresi merupakan tujuan dari uji heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas yakni melalui gambar *Scatterplot*. Gambar 4.3 menyajikan hasil uji hetroskdastisitas persamaan 1.

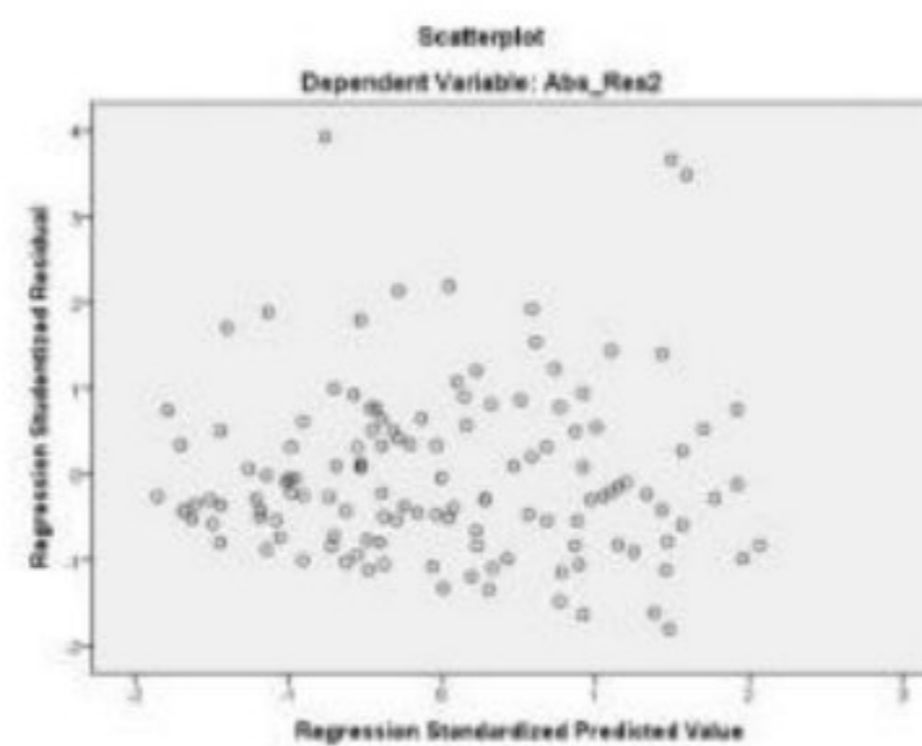
Gambar 4.3  
Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Dari tabel hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa bulatan menyebar secara acak baik di bawah, tengah, maupun atas, hal ini dapat di ambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada persamaan 1. Gambar 4.4 menyajikan hasil uji heteroskedastisitas persamaan 2.

Gambar 4.4  
Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Dari tabel hasil uji hetroskedastisitas diatas diketahui bahwa bulatan atau titik menyebar secara acak baik di bawah, tengah, ataupun atas. Hal ini dapat di ambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskdastisitas pada persamaan 2.

### 3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan kaitan linier antar variabel bebas. Menurut Ghozali (2017) tujuan dari uji multikolinearitas ialah menguji adakah hubungan timbal balik yang sempurna antar variabel bebas. Pendeteksian korelasi tinggi antar variabel dapat menggunakan *Tolerance and Variance Inflation Factor (VIF)*. Tabel 4.15 di bawah ini menyajikan hasil uji multikolinearitas persamaan 1.

Tabel 4.15  
Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	2.638	2.323		1.135	.258			
Empowering Leadership	.273	.066	.339	4.168	.000	.954	1.048	
Locus of Control	.130	.047	.226	2.781	.006	.954	1.048	

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif  
Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui nilai *tolerance* variabel *empowering leadership (X1)* ialah 0,954 serta nilai VIF nya ialah 1.048. Hal ini menerangkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 serta nilai VIF < 10. Berdasarkan tabel diatas juga diketahui nilai *tolerance* variabel *locus of control (X2)* ialah 0,954 serta nilai VIF nya ialah 1,048. Itu turut menerangkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF < 10. Sehingga di ambil kesimpulan bahwa tidak ditemukan

adanya korelasi antar variabel atau tidak terjadi multikolinearitas pada model persamaan regresi 1. Tabel 4.16 menyajikan hasil uji multikolinearitas persamaan 2.

Tabel 4.16  
Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	10.742	2.906		3.696	.000			
Empowering Leadership	.085	.087	.081	.974	.332	.839	1.191	
Locus of Control	.175	.060	.236	2.920	.004	.900	1.112	
Perilaku Kerja Inovatif	.445	.110	.345	4.033	.000	.801	1.248	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui nilai *tolerance* variabel *empowering leadership* (X1) ialah 0,839 serta nilai VIF nya ialah 1,191. Hal ini menerangkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF < 10. Berdasarkan tabel diatas juga diketahui nilai *tolerance* variabel *locus of control* (X2) ialah 0,900 serta nilai VIF nya 1,112. Hal itu turut menerangkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF < 10. Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai *tolerance* variabel perilaku kerja inovatif (M) ialah 0,801 dan nilai VIF nya ialah 1,248. Itu menerangkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF < 10. Sehingga bisa di ambil kesimpulan bahwa tidak ada korelasi antar variabel atau tidak terjadi multikolinearitas pada model persamaan regresi 2

#### 4.3.4 Uji Ketepatan Model

##### 1. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghozali (2017) pengukuran seberapa besar model mampu menguraikan variasi variabel independen dapat menggunakan koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Jika nilai R<sup>2</sup> kecil, memperlihatkan bahwa variabel independen menerangkan terbatasnya variasi variabel dependen. Bila angka mendekati satu, variabel independen dapat memprediksi variasi dari variabel dependen. Tabel 4.17 menyajikan hasil uji koefisien determinasi persamaan 1.

Tabel 4.17  
Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.446 <sup>a</sup>	.199	.186	1.64303

a. Predictors: (Constant), Locus of Control, Empowering Leadership

b. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.17 terlihat bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,186 atau 18,6% yang artinya variabel *empowering leadership* (X1) dan *locus of control* (X2) memberikan pengaruh sebesar 18,6% terhadap perilaku kerja inovatif (M) dan terdapat sisa sebesar 80,4% dipengaruhi oleh factor-faktor lain di luar penelitian. Tabel 4.18 menyajikan hasil uji koefisien determinasi persamaan 2.

Tabel 4.18  
Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510 <sup>a</sup>	.260	.242	2.04537

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja Inovatif, Locus of Control, Empowering Leadership

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.18 terlihat bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,242 atau 24,2% yang artinya variabel *empowering leadership* (X1), *locus of control* (X2) dan perilaku kerja inovatif (M) memberikan pengaruh sebesar 24,2% terhadap kinerja karyawan (Y) dan terdapat sisa sebesar 75,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

## 2. Uji Anova (F)

Menurut Ghozali (2017) Untuk menyaksikan adakah pengaruh dari variabel independen secara menyeluruh terhadap variabel dependen merupakan maksud dari uji-f. Dasar pengambilan keputusan melihat apabila nilai f-hitung lebih besar dari nilai f-tabel terdapat kontak signifikan variabel bebas dan terikat. Selain itu dapat pula melihat nilai probabilitas jika  $>0,05$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternative ( $H_a$ ) ditolak. Begitu juga sebaliknya, bila nilai *p-value* sama dengan 0 maka hipotesis ditolak karena tidak signifikan. Tabel 4.19 menyajikan hasil F persamaan 1.



Tabel 4.19  
Hasil Uji F Persamaan 1

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.035	2	42.517	15.750	.000 <sup>b</sup>
	Residual	342.842	127	2.700		
	Total	427.877	129			

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

b. Predictors: (Constant), Locus of Control, Empowering Leadership

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Dari tabel diatas guna menentukan nilai F tabel, menggunakan tingkat signifikansi 5% beserta derajat kebebasan (*degree of freedom*)  $df_1 = (k-1)$  dan  $df_2 = (n-k)$ . dengan keterangan n merupakan jumlah responden berasal dari hasil observasi, dan k merupakan jumlah variabel dalam model regresi (Ghozali, 2018). Dari tabel diatas dapat diketahui nilai F sebesar 15,750 dan sig 0,000 < 0,05. Jika dilakukan proses uji dengan tingkat signifikansi sebesar 5% maka dihitung derajat kebebasan  $df = k-1 = 3-1=2$ , sedangkan  $df_2 = n-k = 130-3=127$ . Selanjutnya didapatkan nilai F tabel sebesar 3,068. Nilai f-hitung > f-tabl (15,750 > 3,068), hingga bisa di ambil kesimpulan H1 diterima dan H0 ditolak sehingga terdapat pengaruh signifikan dari variabel *empowering leadership* dan *locus of control* terhadap perilaku kerja inovatif. Tabel 4.20 menyajikan hasil uji F persamaan 2.

Tabel 4.20  
Hasil Uji F Persamaan 2

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	185.306	3	61.769	14.765	.000 <sup>b</sup>
Residual	527.125	126	4.184		
Total	712.431	129			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja Inovatif, Locus of Control, Empowering Leadership

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Dari tabel diatas guna menentukan nilai F tabel, digunakan tingkat signifikansi 5% beserta derajat kebebasan (*degree of freedom*)  $df_1 = (k-1)$  dan  $df_2 = (n-k)$ . dengan keterangan n merupakan jumlah responden yang berasal dari hasil observasi, dan k merupakan jumlah variabel dalam model regresi (Ghozali, 2018). Dari tabel diatas dapat diketahui nilai F sebesar 14,765 dan sig 0,000 < 0,05. Jika dilakukan proses uji dengan tingkat signifikansi sebesar 5% maka dihitung derajat kebebasan  $df = k-1 = 4-1=3$ , sedangkan  $df_2 = n-k = 130-4=126$ . Selanjutnya diperoleh nilai F tabel sebesar 2,677. Nilai f-hitung > f-tabel (14,765 > 2,677), maka dapat di ambil kesimpulan H1 diterima dan H0 ditolak sehingga terdapat pengaruh signifikan dari variabel *empowering leadership*, *locus of control* dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan.

### 4.3.7 Uji T

Menurut Ghozali (2017) tujuan pengujian hipotesis Uji t ialah untuk memperlihatkan sejauh mana *independent variable* berpengaruh terhadap *dependent variable* agar konstan dengan variabel independen lainnya. Pengujian didasarkan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan kriteria apabila signifikansi < 0,05 artinya variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Apabila signifikansi > 0,05 maka variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Dapat pula dilihat jika nilai t hitung > t tabel maka dapat di ambil kesimpulan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan rumus t tabel  $df=(n/2;n-k-1)$ . Tabel 4.21 menyajikan hasil uji T persamaan 1.

Tabel 4.21  
Hasil Uji T Persamaan 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	2,638	2,323		
Empowering Leadership	,273	,066	,339	4,168	,000
Locus of Control	,130	,047	,226	2,781	,006

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Dari tabel diatas diketahui nilai t hitung *empowering leadership* (X1) sebesar 4,168 dengan signifikansi 0,0010. Diperoleh t-tabel = (0,025;126) = 1,978. Dari nilai tersebut diketahui t-hitung > t-tabel (4,168 > 1,978). Demikian

disimpulkan bahwa *empowering leadership* (X1) memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif (M). Dari tabel diatas dapat diketahui pula nilai t-hitung *locus of control* (X2) sebesar 2,781 dengan signifikansi 0,006. Dari nilai tersebut dapat diketahui nilai t-hitung > t-tabel ( 2,781 > 1,978) dengan demikian dapat di ambil kesimpulan bahwa *locus of control* (X2) memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif (M). Tabel 4.22 menyajikan hasil uji T persamaan 2.

Tabel 4.22  
Hasil Uji T Persamaan 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.742	2.906		3.696	.000
Empowering Leadership	.085	.087	.081	.974	.332
Locus of Control	.175	.060	.236	2.920	.004
Perilaku Kerja Inovatif	.445	.110	.345	4.033	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai t hitung *empowering leadership* (X1) sebesar 0,974 dengan signifikansi 0,332. Diperoleh t-tabel = (0,025;126) = 1,978. Dari angka tersebut diketahui nilai t-hitung < t-tabel (0,974 < 1,978). Demikian dapat di ambil kesimpulan bahwa *empowering leadership* (X1) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dari tabel diatas diketahui pula nilai t-hitung *locus of control* (X2) sebesar 2.920 dengan signifikansi 0,004. Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa t-hitung > t-tabel ( 2,920 > 1,978) dengan demikian dapat di ambil kesimpulan bahwa *locus of control* (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dari tabel diatas diketahui nilai t-hitung perilaku kerja inovatif (M)

sebesar 4,033 dengan signifikansi 0,000. Berdasar nilai tersebut diketahui nilai t-hitung > t-tabel (4,033 > 1,978) dapat di ambil kesimpulan bahwa perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 4.3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2017) guna mengetahui besaran dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat menggunakan analisis regresi.

Tabel 4.23 menyajikan hasil uji analisis regresi linear berganda persamaan 1.

Tabel 4.23  
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Persamaan 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	2.638	2.323		
Empowering Leadership	.273	.066	.339	4.168	.000
Locus of Control	.130	.047	.226	2.781	.006

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dari tabel 4.23 ditemukan persamaan sebesar :

$$M = \alpha + B1.X1 + B2.X2 + e2$$

$$= 2,638 + 0,273 + 0,130$$

Keterangan :

M : Perilaku Kerja Inovatif

X1 : *Empowering leadership*

X2 : *Locus of control*

Dari hasil pengujian di atas diketahui nilai  $\alpha$  sebesar 2,638 merupakan keadaan konstanta saat variabel perilaku kerja inovatif belum dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai B1.X1 sebesar 0,273 nilai koefisien regresi menunjukkan *empowering leadership* mempunyai pengaruh baik terhadap perilaku kerja inovatif (M). Artinya jikalau ada kenaikan 1 variabel *empowering leadership* dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif sebesar 0,273. Dari hasil pengujian di atas diketahui nilai  $\alpha$  sebesar 2,638 merupakan keadaan konstanta saat variabel perilaku kerja inovatif belum dipengaruhi variabel lain. Nilai B1.X2 sebesar 0,130 nilai koefisien regresi menunjukkan *locus of control* mempunyai pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif (M). Artinya setiap ada kenaikan 1 variabel *locus of control* akan mempengaruhi perilaku kerja inovatif sebesar 0,130. Tabel 4.24 menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda persamaan 2.24

Tabel 4.24  
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Persamaan 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	10.742	2.906		
Empowering Leadership	.085	.087	.081	.974	.332
Locus of Control	.175	.060	.236	2.920	.004
Perilaku Kerja Inovatif	.445	.110	.345	4.033	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Dari tabel 4.20 ditemukan persamaan sebesar :

$$Y = \alpha + B1.X1 + B2.X2 + BM.M + e2$$

$$= 10,742 + 0,085 + 0,175 + 0,445$$

Dari hasil pengujian diketahui nilai  $\alpha$  sebesar 10,742 merupakan keadaan konstanta ketika variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi variabel lain. Nilai  $B1.X1$  sebesar 0,085 nilai koefisien regresi menunjukkan *empowering leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya setiap ada kenaikan 1 variabel *empowering leadership* dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,085. Dari hasil pengujian diketahui nilai  $\alpha$  sebesar 10,742 merupakan keadaan konstanta saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi variabel lain. Nilai  $B1.X2$  sebesar 0,175 nilai koefisien regresi menunjukkan *locus of control* mempunyai pengaruh baik terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya setiap ada kenaikan 1 variabel *locus of control* akan mempengaruhi perilaku kerja inovatif sebesar 0,175.

#### 4.3.6 Analisis Jalur

Menurut Sugiyono (2018) bagian dari pola regresi yang mampu digunakan menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel disebut analisis jalur. Penggunaan analisis dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel intervening. Tabel 4.25 menunjukkan hasil uji analisis jalur persamaan 1.

Tabel 4.25  
Hasil Uji Analisis Jalur Persamaan Regresi 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	2.638	2.323		
Empowering Leadership	.273	.066	.339	4.168	.000
Locus of Control	.130	.047	.226	2.781	.006

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Persamaan regresi berdasarkan hasil tabel diatas adalah :

$$M = \alpha + B1.X1 + B2.X2 + e1$$

$$= 2,638 + 0,273 + 0,130$$

Nilai e1 pada persamaan regresi 1 dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut  $e1 = \sqrt{1 - R Square} = \sqrt{1 - 0,199} = 0,801$ . Nilai e1 kemudian dimasukkan dalam persamaan regresi 1 menjadi  $M = 2,638 + 0,273 + 0,130 + 0,801$ . Hal ini menunjukkan apabila ada kenaikan 1 variabel *empowering leadership* dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif sebesar 0,273 dengan eror 0,801. Begitu pula dengan variabel *locus of control* apabila terdapat 1 kenaikan maka akan mempengaruhi perilaku kerja inovatif sebesar 0,130 dengan eror 0,801. Tabel 4.26 menyajikan hasil uji analisis jalur persamaan regresi 2.



Tabel 4.26  
Hasil Uji Analisis Jalur Persamaan Regresi 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.742	2.906		3.696	.000
Empowering Leadership	.085	.087	.081	.974	.332
Locus of Control	.175	.060	.236	2.920	.004
Perilaku Kerja Inovatif	.445	.110	.345	4.033	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Persamaan regresi berdasarkan hasil tabel diatas adalah :

$$Y = \alpha + B_1.X_1 + B_2.X_2 + B_M.M + e_2$$

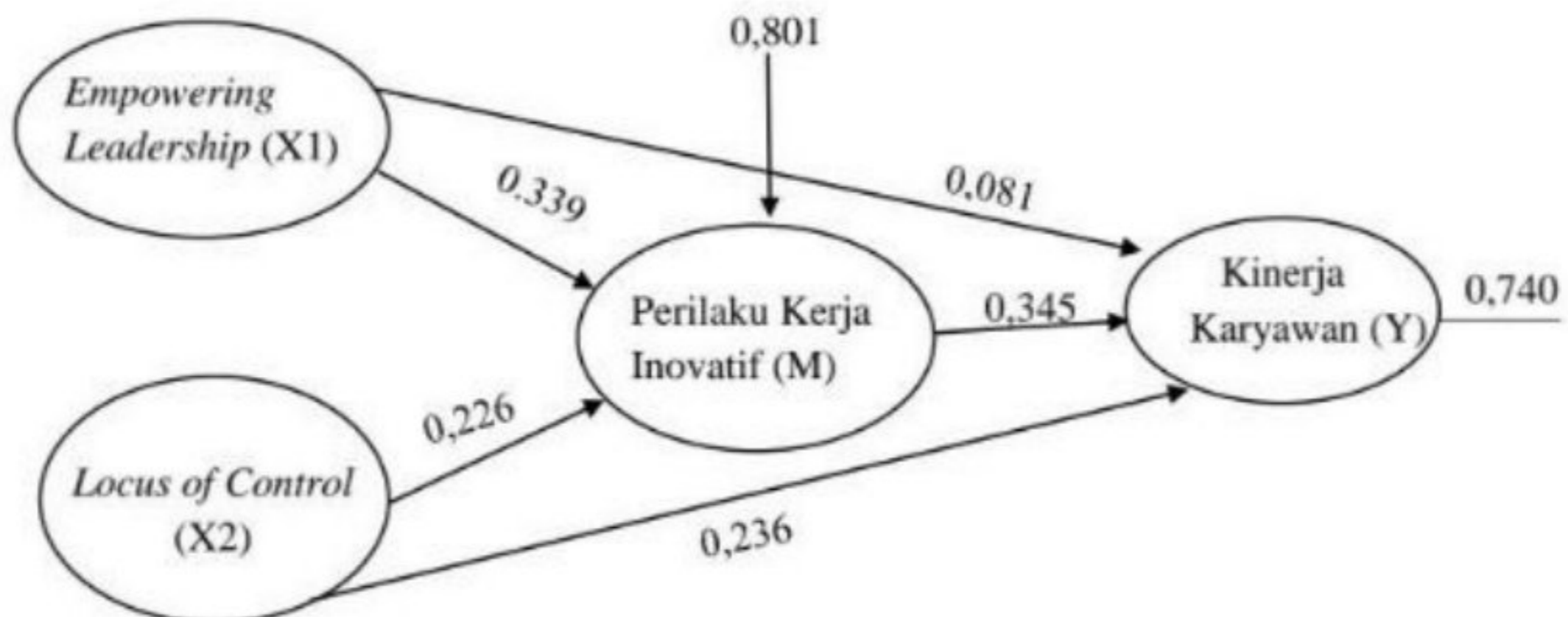
$$= 10,742 + 0,085 + 0,175 + 0,445$$

Nilai  $e_2$  pada persamaan regresi 2 dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut  $e_2 = \sqrt{1 - R Square} = \sqrt{1 - 0,260} = 0,740$ . Nilai  $e_2$  kemudian dimasukkan dalam persamaan regresi 2 menjadi  $Y = 10,742 + 0,085 + 0,175 + 0,445 + 0,740$

Hal ini menunjukkan apabila ada kenaikan 1 variabel *empowering leadership* dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,085 dengan eror 0,740. Apabila terdapat 1 kenaikan variabel *locus of control* maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,175 dengan eror 0,740. Begitu pula dengan variabel perilaku kerja inovatif apabila terdapat 1 kenaikan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,445 dengan eror 0,740.

Gambar 4.5

Output SPSS Hasil Uji Analisis Jalur



Tabel 4.27

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

No	Variabel	Pengaruh	Perilaku Kerja Inovatif	Kinerja Karyawan
1	<i>Empowering Leadership</i>	Langsung	0,339	0,081
		Tidak Langsung		0,047
2	<i>Locus of Control</i>	Langsung	0,226	0,236
		Tidak Langsung		0,031
Total			0,565	0,079

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan tersebut, total pengaruh koefisien jalur sebesar  $0,047 <$  dari pengaruh langsung sebesar  $0,081$ . Artinya perilaku kerja inovatif tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap hubungan antara *empowering leadership* dengan kinerja karyawan. Diketahui pula total pengaruh koefisien jalur sebesar  $0,031 <$  dari pengaruh langsung sebesar  $0,236$ . Artinya perilaku kerja

inovatif tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap hubungan antara *locus of control* dengan kinerja karyawan.

#### 4.3.7 Uji Sobel

Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi. Pengujian dilakukan dengan menguji pengaruh tidak langsung variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) melalui variabel mediasi (M). Pengaruh tidak langsung didapatkan dari mengalikan koefisien jalur dari masing-masing hubungan. Koefisien konstanta a dan b ditulis Sa dan Sb, besarnya standard error tidak langsung adalah Sab. Uji sobel dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut (Ghozali, 2018) :

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2) + (a^2 SEb^2)}}$$

Untuk mengetahui pengaruh *empowering leadership* terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kerja inovatif dilakukan perhitungan sebagai berikut :

Diketahui: a=0,339; b= 0,345; SEa= 0,066; SEb= 0,110

$$\begin{aligned} Z &= \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2) + (a^2 SEb^2)}} \\ &= \frac{(0,339)(0,345)}{\sqrt{(0,345^2 0,066^2) + (0,339^2 0,110^2)}} \\ &= \frac{0,116955}{\sqrt{(0,119025)(0,0043556) + (0,114921)(0,0121)}} \\ &= \frac{0,116955}{\sqrt{(0,0051842529) + (0,0013905441)}} \end{aligned}$$

$$= \frac{0,116955}{\sqrt{(0,006574797)}}$$

$$= \frac{0,116955}{0,0810851219398}$$

$$Z=1,4423731160795$$

Dari hasil pengujian di atas, diketahui nilai t-hitung sebesar 1,4423731160795. Dalam hal ini t-tabel diketahui dengan nilai alpha sebesar 0,05 dan hasilnya adalah 1,978. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel sehingga H<sub>0</sub> dapat ditolak. Oleh karena itu, variabel perilaku kerja inovatif tidak memiliki kemampuan untuk memediasi pengaruh antara variabel *empowering leadership* (X1) dengan kinerja karyawan (Y).

Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kerja inovatif dilakukan perhitungan sebagai berikut :

Diketahui: a=0,226; b= 0,345; SEa= 0,047; SEb= 0,110

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SEa^2) + (a^2 SEb^2)}}$$

$$= \frac{(0,226)(0,345)}{\sqrt{(0,345^2 0,047^2) + (0,226^2 0,110^2)}}$$

$$= \frac{0,07797}{\sqrt{(0,119025)(0,002209) + (0,051076)(0,0121)}}$$

$$= \frac{0,07797}{\sqrt{(0,000262926225) + (0,0006180196)}}$$

$$= \frac{0,07797}{\sqrt{(0,000880945725)}}$$

$$\frac{0,07797}{0,0296807298596}$$

$$Z=2,6269569639569$$

Dari hasil pengujian di atas, diketahui nilai t-hitung sebesar 2,6269569639569. Dalam hal ini t-tabel diketahui dengan nilai alpha sebesar 0,05 dan hasilnya adalah 1,978. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sehingga H7 diterima. Oleh karena itu, variabel perilaku kerja inovatif memiliki kemampuan untuk memediasi pengaruh antara variabel *locus of control* (X2) dengan kinerja karyawan (Y).

#### 4.4 Pembahasan

##### 4.4.1 Pengaruh *Empowering Leadership* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Berdasar pada hasil uji hipotesis persamaan I menunjukkan nilai t-hitung *empowering leadership* sebesar 3,479 serta signifikansi 0,001. Diketahui nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel 1,978, sedangkan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  sebesar 0,05. Diketahui bahwa *empowering leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya, hipotesis I atau H1 yakni *empowering leadership* berpengaruh signifikan pada perilaku kerja inovatif. Dengan arti lain semakin meningkat *empowering leadership* maka meningkat pula perilaku kerja inovatif. Indikator *empowering leadership* yang digunakan dalam penelitian ini ialah *autonomy support*, *development support*, *creative self efficiency*, dan *employee creativity*.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa dari 130 responden yang telah menjawab pernyataan pertama mengenai **pemimpin perusahaan yang mampu memberi wewenang kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan**. Terdapat 57 responden atau 43,8 % dari 130 responden yang menjawab sangat setuju, 70 atau 53,8% menjawab setuju, dan 3 atau 2,3% menjawab netral.

Pada pernyataan kedua mengenai **pemimpin mampu mendorong dan memotivasi karyawan agar menyelesaikan pekerjaan**. Terdapat 31 atau 23,8% menjawab sangat setuju, 95 atau 73,1% menjawab setuju, dan 4 atau 3,1% menjawab netral.

Pada pernyataan ketiga mengenai **pemimpin mampu membimbing karyawan bagaimana melakukan pekerjaan yang baik**. Terdapat 31 atau 23,8% menjawab sangat setuju, 93 atau 71,5% menjawab setuju, dan 6 atau 4,6% menjawab netral.

Pada pernyataan keempat mengenai **pimpinan perusahaan turut memberitahukan cara peningkatan kinerja**. Terdapat 22 atau 16,9% menjawab sangat setuju, 96 atau 73,8% menjawab setuju, dan 12 atau 9,2% menjawab netral.

Pada pernyataan kelima mengenai **pemimpin perusahaan mampu meyakinkan karyawan terhadap kemampuan memproduksi hasil yang kreatif**. Terdapat 18 atau 13,8% menjawab sangat setuju, 81 atau 62,3% menjawab setuju, 30 atau 23,1% menjawab netral, dan 1 atau 0,8% menjawab tidak setuju.

Pada pernyataan keenam mengenai **pimpinan perusahaan mampu membentuk kemampuan kreatif individu dan lingkungan**. Terdapat 11 atau

8,5% menjawab sangat setuju, 75 atau 57,7% menjawab setuju, 43 atau 33,1% menjawab netral, dan 1 atau 0,8% menjawab tidak setuju.

Pada pernyataan ketujuh yakni mengenai **pimpinan perusahaan mampu menciptakan ide dan peningkatan potensi yang ada**. Terdapat 41 atau 31,5% yang menjawab sangat setuju, 87 atau 66,9% yang menjawab setuju, dan 2 atau 1,5% menjawab netral.

Pada pernyataan kedelapan mengenai **pimpinan perusahaan mampu menyelesaikan masalah dengan cara yang tidak dapat ditemukan orang lain**. Terdapat 72 atau 55,4% menjawab sangat setuju, 44 atau 33,8% menjawab setuju, 13 atau 10% menjawab netral, dan 1 atau 0,8% menjawab tidak setuju.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dilihat bahwasannya indikator *employee creativity* pada pernyataan kedelapan memiliki rata-rata tertinggi sebesar 5,44 dengan 72 responden atau 55,4% dari total 130 responden menyatakan bahwa pemimpin perusahaan mampu menyelesaikan masalah dengan cara yang tidak dapat ditemukan orang lain. Artinya dalam menghadapi masalah yang terjadi di perusahaan pemimpin selalu bersikap siap siaga dan selalu menemukan cara penyelesaian masalah yang ada dengan mempertimbangkan perilaku kerja yang ada di perusahaan.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Dhuha Trieska Amalia (2019) menyatakan adanya pengaruh dari *empowering leadership* terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya, *empowering leadership* yang ada di PT. Jaya Asri

Garmindo berpengaruh terhadap adanya perilaku kerja inovatif yang dilakukan karyawan.

#### 4.4.2 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Perilaku Kerja Inoavtif

Berdasar pada hasil uji hipotesis dari persamaan I menunjukkan hasil nilai t-hitung variabel *locus of control* sebesar 4,168 serta signifikansi 0,000 dari nilai tersebut dapat diketahui nilai t-hitung lebih besar dari nila t-tabel yakni 1,978, sedangkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  sebesar 0,05. Hal itu berarti hipotesis 2 atau H2 yakni *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif diterima. Diketahui bahwa *locus of control* memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif di PT. Jaya Asri Garmindo. Indikator *locus of control* yang digunakan dalam penelitian ini ialah menjadi pimpinan karena kemauan sendiri, sesuatu yang didapatkan individu hasil usaha dirinya, berhasilnya seseorang karena kerja keras, kecakapan seseorang dalam menentukan kejadian hidup, semua yang diraih seorang bukan karena keberuntungan, kegagalan yang dialami seorang akibat perbuatan sendiri, kehidupan seorang ditentukan oleh tindakannya.

Hasil ini dapat dijelaskan bahwa dari 130 responden yang telah menjawab pernyataan pertama mengenai **responden mencapai target pekerjaan karena usaha sendiri**. Terdapat 86 atau 66,2% menjawab sangat setuju, 32 atau 24,6% menjawab setuju, 8 atau 6,2% menjawab netral, dan 4 atau 3,1% menjawab tidak setuju.

Pada pernyataan kedua mengenai **responden ingin menjadi pemimpin pada jenjang pekerjaanya**. Terdapat 26 atau 20% menjawab sangat setuju, 89



atau 68,5% menjawab setuju, 10 atau 7,7% menjawab netral, dan 5 atau 3,8% menjawab tidak setuju.

Pada pernyataan ketiga mengenai **keberhasilan responden dalam menyelesaikan pekerjaan karena kerja kerasnya**. 71 atau 54,6% menjawab sangat setuju, 46 atau 35,4% menjawab setuju, 10 atau 7,7% menjawab netral, dan 3 atau 2,3% menjawab tidak setuju.

Pada pernyataan keempat mengenai **pencapaian target pekerjaan responden karena usaha bukan keberuntungan semata**. Terdapat 77 atau 59,2% menjawab sangat setuju, 44 atau 33,8% menjawab setuju, 8 atau 6,2% menjawab netral, 1 atau 0,8% menjawab tidak setuju.

Pada pernyataan kelima mengenai **responden akan merasa lelah apabila bekerja tanpa mengingat waktu**. Terdapat 37 atau 28,5% menjawab sangat setuju, 76 atau 58,5% menjawab setuju, dan 17 atau 13,1% menjawab netral.

Pada pernyataan keenam mengenai **apabila responden bekerja keras maka hasil yang didapatkan akan baik**. Terdapat 40 atau 30,8% menjawab sangat setuju, 72 atau 55,4% menjawab setuju, dan 18 atau 13,8% menjawab netral.

Pada pernyataan ketujuh mengenai **responden akan mengalami kegagalan apabila tidak melakukan usaha untuk mencapai target**. Terdapat 18 atau 13,8% menjawab sangat setuju, 66 atau 50,8% menjawab setuju, dan 46 atau 35,4% menjawab netral.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dilihat bahwa responden mencapai target pekerjaan karena usahanya sendiri memiliki nilai rata-rata 5,54 tertinggi dengan 86 atau 66,2% dari total 130 rsponden menyatakan bahwa pencapaian target yang didapatkan oleh responden itu merupakan hasil dari usahanya sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan PT. Jaya Asri Garmino dalam mencapai target pekerjaan sangat tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Fitria Istanti, Adya Hermawati, Muchlis Mas'ud (2022) menyatakan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

#### 4.4.3 Pengaruh *Empowering Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasar pada hasil uji hipotesis persamaan 2 menunjukkan nilai t-hitung *empowering leadership* sebesar 0,974 dengan nilai signifikani 0,332. Diketahui nilai t-hitung lebih kecil dari nila t-tabel yakni 1,978, sedangkan nilai signifikansi 0,332 lebih besar dari nilai  $\alpha$  sebesar 0,05. Hal itu berarti hipotesis 3 atau H3 ditolak. Dengan demikian dapat diketahui bahwa *empowering leadership* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kienrja karyawan di PT. Jaya Asri Garmino. Indikator kinerja karyawan yang digunakan ialah prestasi, kedisiplinan, kreatifitas, kerjasama, kecakapan, dan kemandirian.

Hasil ini dapat dijelaskan bahwa dari 130 responen yang telah menjawab pernyataan pertama mengenai **responden berusaha untuk meningkatkan kinerja agar mencapai prestasi kerja yang baik**. Terdapat 67 atau 51,5% menjawab sangat setuju, 57 atau 43,8% menjawab setuju, dan 6 atau 4,6% menjawab netral.

Pada pernyataan kedua mengenai **responden berusaha disiplin dan mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan**. Terdapat 40 atau 30,8% menjawab sangat setuju, 88 atau 67,7% menjawab setuju, dan 2 atau 1,5% menjawab netral.

Pada pernyataan ketiga mengenai **responden berfikir kreatif dan memiliki strategi atau cara tersendiri sehingga pekerjaan selesai lebih cepat**. Terdapat 14 atau 10,8 responden menjawab sangat setuju, 83 atau 63,8 responden menjawab setuju, 32 atau 24,6% menjawab netral, dan 1 atau 0,8% menjawab tidak setuju.

Pada pernyataan keempat mengenai **responden mampu bekerja sama dengan rekan kerja di perusahaan apabila diperlukan**. Terdapat 53 atau 40,8% responden menjawab sangat setuju, 68 atau 52,3% responden menjawab setuju, dan 9 atau 6,9% responden menjawab netral.

Pada pernyataan kelima mengenai **responden menguasai bidang pekerjaannya**. Terdapat 65 atau 50% menjawab sangat setuju, 54 atau 41,5% menjawab setuju, dan 11 atau 8,5% menjawab netral.

Pada pernyataan keenam mengenai **responden mampu bekerja mandiri menyelesaikan tugas utamanya**. Terdapat 56 atau 43,1% menjawab sangat setuju, 60 atau 46,2% menjawab setuju, 13 atau 10% menjawab netral, dan 1 atau 0,8% menjawab tidak setuju.

Berdasarkan uraian diatas diketahui bahwa responden berusaha untuk meningkatkan kinerja agar mencapai prestasi kerja yang baik memiliki rata-rata 5,47 tertinggi dengan 67 atau 51,5% menyatakan bahwa peningkatan kinerja dapat

menghasilkan prestasi kerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan sangat baik terutama dalam peningkatan kinerja untuk prestasi kerja yang baik. Namun kinerja karyawan yang baik diatas tidak dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan yang ada didalam perusahaan.

Hasil penelitian tidak sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Dinda Aulia Ritonga (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh *empowering leadership* dengan kinerja karyawan.

#### 4.4.4 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasar pada hasil uji hipotesis persamaan 2 menunjukkan nilai t-hitung *locus of control* sebesar 2,920 dengan nilai signifikansi 0,004. Diketahui nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel yakni 1,978, sedangkan nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  sebesar 0,05. Hal itu berarti hipotesis 4 atau H4 diterima. Dengan demikian dapat diketahui bahwa *locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini dapat dijelaskan bahwa dari 130 responden yang telah menjawab pernyataan pertama mengenai **responden berusaha untuk meningkatkan kinerja agar mencapai prestasi kerja yang baik**. Terdapat 67 atau 51,5% menjawab sangat setuju, 57 atau 43,8% menjawab setuju, dan 6 atau 4,6% menjawab netral.

Pada pernyataan kedua mengenai **responden berusaha disiplin dan mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan**. Terdapat 40 atau 30,8% menjawab sangat setuju, 88 atau 67,7% menjawab setuju, dan 2 atau 1,5% menjawab netral.

Pada pernyataan ketiga mengenai **responden berfikir kreatif dan memiliki strategi atau cara tersendiri sehingga pekerjaan selesai lebih cepat**. Terdapat 14 atau 10,8 responden menjawab sangat setuju, 83 atau 63,8 responden menjawab setuju, 32 atau 24,6% menjawab netral, dan 1 atau 0,8% menjawab tidak setuju.

Pada pernyataan keempat mengenai **responden mampu bekerja sama dengan rekan kerja di perusahaan apabila diperlukan**. Terdapat 53 atau 40,8% responden menjawab sangat setuju, 68 atau 52,3% responden menjawab setuju, dan 9 atau 6,9% responden menjawab netral.

Pada pernyataan kelima mengenai **responden menguasai bidang pekerjaannya**. Terdapat 65 atau 50% menjawab sangat setuju, 54 atau 41,5% menjawab setuju, dan 11 atau 8,5% menjawab netral.

Pada pernyataan keenam mengenai **responden mampu bekerja mandiri menyelesaikan tugas utamanya**. Terdapat 56 atau 43,1% menjawab sangat setuju, 60 atau 46,2% menjawab setuju, 13 atau 10% menjawab netral, dan 1 atau 0,8% menjawab tidak setuju.

Berdasarkan uraian diatas diketahui bahwa responden berusaha untuk meningkatkan kinerja agar mencapai prestasi kerja yang baik memiliki rata-rata 5,47 tertinggi dengan 67 atau 51,5% menyatakan bahwa peningkatan kinerja dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan sangat baik terutama dalam peningkatan kinerja untuk prestasi kerja yang baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Yusnaena, Salmi Hayati (2018) menyatakan terdapat pengaruh signifikan *locus of control* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin meningkatnya *locus of control* maka kinerja karyawan di PT. Jaya Asri Garmino juga akan meningkat.

#### 4.4.5 Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasar pada hasil uji hipotesis persamaan 2 menunjukkan nilai t-hitung perilaku kerja inovatif sebesar 4,033 dengan nilai signifikansi 0,000. Dari nilai tersebut dapat diketahui nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel yakni 1,978, sedangkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  sebesar 0,05. Hal itu berarti hipotesis 5 atau H5 diterima. Dengan demikian dapat diketahui bahwa perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Asri Garmino. Indikator perilaku kerja inovatif yang digunakan dalam penelitian ini ialah *idea generation*, *idea exploration*, *idea implementation*, *idea championing* yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Jaya Asri Garmino.

Hasil ini dapat dijelaskan bahwa dari 130 responden yang telah menjawab pernyataan pertama mengenai **responden selalu menemukan kesempatan untuk mencapai target yang lebih banyak**. Terdapat 19 atau 14,6% yang menjawab sangat setuju, 71 atau 54,6% yang menjawab setuju, dan 40 atau 30,8% menjawab netral.

Pada pernyataan kedua mengenai **responden selalu menemukan ide untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat**. Terdapat 12 atau 9,2% menjawab sangat setuju, 57 atau 43,8% menjawab setuju, dan 61 atau 46,9% menjawab netral.

Pada pernyataan ketiga mengenai **responden mengajak rekannya untuk mengembangkan ide yang ditemukan**. Terdapat 30 atau 23,1% menjawab sangat setuju, 78 atau 60% menjawab setuju, 21 atau 16,2% menjawab netral, dan 1 atau 0,8% menjawab tidak setuju.

Pada pernyataan keempat **mengenai responden mampu menerapkan ide yang ditemukan untuk memperoleh target lebih tinggi**. Terdapat 28 atau 21,5% menjawab sangat setuju, 81 atau 62,3% menjawab setuju, dan 21 atau 16,2% menjawab netral.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa pernyataan mengenai responden mampu menerapkan ide yang ditemukan untuk memperoleh target lebih tinggi memiliki rata-rata 5,05 tertinggi dengan 81 atau 62,3% responden menyatakan bahwa mereka mampu menerapkan ide yang ditemukan untuk mencapai target yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Penelitian oleh Surjo Hadi, Rahayu Mardikaningsih, Arif Rachman Putra(2020) menyatakan adanya pengaruh positif perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan. diketahui bahwa semakin meningkatnya *locus of control* maka juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### 4.4.6 Pengaruh *Empowering Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel *Intervening*

Tabel 4.28  
Klasifikasi Hasil Uji Analisis Jalur

Hipotesis	Keterangan	Koef	T	Sig.	Kesimpulan
H1	Pengaruh <i>Empowering Leadership</i> Terhadap Perilaku Kerja Inovatif	0,339	4,168	0,000	Diterima
H2	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Perilaku Kerja Inovatif	0,226	2,781	0,006	Diterima
H3	Pengaruh <i>Empowering Leadership</i> Terhadap Kinerja Karyawan	0,081	0,974	0,332	Ditolak
H4	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja	0,236	2,920	0,004	Diterima
H5	Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan	0,345	4,033	0,000	Diterima

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Tabel 4.29  
Hasil Uji Sobel

Hipotesis	Keterangan	Z	Z > 1,978	Kesimpulan
H6	Pengaruh <i>Empowering Leadership</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	1,442373 1160795	1,4423731160795 < 1,978	Ditolak
H7	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	2,626956 9639569	2,6269569639569 > 1,978	Diterima

Berdasarkan hasil uji analisis jalur, perilaku kerja inovatif tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap hubungan antara *empowering leadership* dengan



kinerja karyawan. Hal itu dikarenakan hasil total pengaruh koefisien jalur sebesar  $0,047 <$  dari pengaruh langsung sebesar  $0,081$ . Selanjutnya, berdasarkan hasil uji sobel diperoleh t-hitung sebesar  $1,4423731160795$  dimana angka tersebut lebih kecil dari t-tabel sebesar  $1,978$ . Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif tidak memediasi pengaruh hubungan antara *empowering leadership* dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini belum sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Penelitian oleh Faizal Wihuda, Adie Irwan Kusumah, Arief Adhi Kurniawan, Wiwiek Rabiatul Adawiyah (2017) menyadakan adanya hubungan signifikan *empowering leadership* dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan. Tabel 4.28 menunjukkan klasifikasi hasil uji analisis jalur.

#### 4.4.7 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel *Intervening*

Tabel 4.30  
Klasifikasi Hasil Uji Analisis Jalur

Hipotesis	Keterangan	Koef	T	Sig.	Kesimpulan
H1	Pengaruh <i>Empowering Leadership</i> Terhadap Perilaku Kerja Inovatif	0,339	4,168	0,000	Diterima
H2	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Perilaku Kerja Inovatif	0,226	2,781	0,006	Diterima
H3	Pengaruh <i>Empowering Leadership</i> Terhadap Kinerja Karyawan	0,081	0,974	0,332	Ditolak
H4	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja	0,236	2,920	0,004	Diterima
H5	Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan	0,345	4,033	0,000	Diterima

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Tabel 4.31  
Hasil Uji Sobel

Hipotesis	Keterangan	Z	Z>1,978	Kesimpulan
H6	Pengaruh <i>Empowering Leadership</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Intervening	1,442373 1160795	1,4423731160795 < 1,978	Ditolak
H7	Pengaruh <i>Locus of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Intervening	2,626956 9639569	2,6269569639569 > 1,978	Diterima

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji analisis jalur, perilaku kerja inovatif tidak memiliki pengaruh tidak langsung terhadap hubungan antara *locus of control* dengan kinerja karyawan. Hal itu dikarenakan hasil total pengaruh koefisien jalur sebesar 0,031 < dari pengaruh langsung sebesar 0,236. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji sobel diperoleh t-hitung sebesar 2,6269569639569 dimana angka tersebut lebih besar dari t-tabel sebesar 1,978. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif memediasi pengaruh hubungan antara *empowering leadership* dengan kinerja karyawan mengacu pada hasil penghitungan uji sobel.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Penelitian oleh Lingyan Xu, Jianguo Do, Xiyang Lei, Keith W Hipel (2020) menyatakan hubungan positif *locus of control* dan perilaku kerja inovatif pada kinerja karyawan. Penelitian oleh (2023) menyatakan ada kaitan positif *locus of control*

dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan. Tabel 4.30 menyajikan klasifikasi hasil uji analisis jalur

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh *empowering leadership* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino. Dari rumusan masalah yang diuraikan penulis pada bab I dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang di paparkan pada bab IV sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. *Empowering leadership* berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif di PT. Jaya Asri Garmino.
2. *Locus of control* memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif di PT. Jaya Asri Garmino.
3. *Empowering leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino.
4. *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino.
5. Perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino.
6. *Empowering leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino melalui perilaku kerja inovatif.

7. *Locus of control* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Asri Garmino melalui perilaku kerja inovatif.

## 5.2 Implikasi Penelitian

*Empowering leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hasil penelitian menunjukkan bahwa *empowering leadership* tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dapat turut mendorong karyawan untuk memiliki inisiatif dalam pekerjaan dan fokus terhadap tujuan, memberitahukan bagaimana mengatur ataupun menyusun pekerjaan, keyakinan pada kemampuan individu dalam memproduksi hasil yang kreatif, mengapresiasi diri terhadap masalah dengan menggunakan berbagai cara yang datang secara spontanitas yang merupakan hasil pemikiran untuk peningkatan kinerja di PT Jaya Asri Garmino. Hasil penelitian tidak sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Dinda Aulia Ritonga (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh *empowering leadership* dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* secara positif dan signifikan turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa individu memiliki keyakinan bahwa merekalah penentu nasibnya sendiri. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk terus memberikan dorongan kepada individu agar yakin bahwa ia mampu memberikan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Fitria Istanti, Adya Hermawati, Muchlis Mas'ud (2022) menyatakan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Perilaku kerja inovatif turut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan eksplorasi dan implementasi ide baru oleh karyawan akan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan pemberian kebebasan bereksplorasi agar nantinya muncul ide-ide baru yang bisa meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini telah sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Penelitian oleh Surjo Hadi, Rahayu Mardikaningsih, Arif Rachman Putra(2020) menyatakan adanya pengaruh positif perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan.

*Empowering leadership* melalui perilaku kerja inovatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kepemimpinan yang mampu memahami sikap, motivasi dan perilaku karyawan serta adanya eksplorasi dan implementasi ide baru dari karyawan tentu menjadi kolaborasi yang sangat baik. Dimana antara pemimpin dengan karyawan sama-sama bersinergi untuk menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik. Hasil penelitian ini belum sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Penelitian oleh Faizal Wihuda, Adie Irwan Kusumah, Arief Adhi Kurniawan, Wiwiek Rabiatal Adawiyah (2017) menyadakan adanya hubungan signifikan *empowering leadership* dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan.

*Locus of control* melalui perilaku kerja inovatif turut memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keyakinan individu akan dirinyalah yang menentukan nasibnya serta penekanan sikap kreatif agar tercipta perubahan ke arah moderen tentu menjadi salah satu factor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini telah sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Penelitian oleh Lingyan Xu, Jianguo Do, Xiying Lei, Keith W Hipel

(2020) menyatakan hubungan positif *locus of control* dan perilaku kerja inovatif pada kinerja karyawan. Penelitian oleh (2023) menyatakan ada kaitan positif *locus of control* dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan.

### 5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang diajukan oleh penulis kepada pihak-pihak terkait dalam penelitian ini antara lain :

1. Mengingat *locus of control* dan perilaku kerja inovatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dimana *locus of control* sebagai pendorong karyawan dalam melakukan perilaku kerja inovatif sehingga akan memberikan hasil kinerja yang baik di PT. Jaya Asri Garmindo, karyawan perlu meningkatkan adanya *locus of control* dan perilaku kerja inovatif dalam pribadi karyawan agar menghasilkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Untuk manajemen dapat memfasilitasi dan mendorong peningkatan *locus of control* dan perilaku kerja inovatif karyawan dengan baik.
2. Untuk manajemen PT. Jaya Asri Garmindo dapat melaksanakan evaluasi untuk meningkatkan *empowering leadership*. Karena *empowering leadership* sebagai kepemimpinan yang memberdayakan karyawan akan mendorong terbentuknya *locus of control* dan perilaku kerja inovatif sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Karena dengan adanya kinerja karyawan yang baik maka hasil yang diperoleh perusahaan tentu akan baik pula.

3. Untuk penulis sekiranya hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi penelitian yang akan datang dengan mengharap adanya penambahan variabel lain mempengaruhi kinerja karyawan. sehingga jangkauan penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia melalui kinerja karyawan pada perusahaan dapat berkembang.



### DAFTAR PUSTAKA

- A Nuzul. (2018). Hubungan Antara Empowering Leadership, Creative Self fficiency dan Employe Creatifity Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 6(2), 32–34.
- A, T. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandar Maju.
- Abdulkadir, M. (2010). *Hukum Perusahaan Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti.
- Abraha Carmeli, G. M. S. (2009). Trust, Connctivity, and Thriving : Implications for Innovative Behaviour at Work. *Journal of Creative Behaviour*, 43(3), 169–186.
- Agus Purwanto. (2020). The Impacts of Leadership and Culture On Work Performances In Service Company and Innovative Work Behaviour as Mediating Effects. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(1), 283–284.
- Agustedi. Budiyanto, T. F. (2020). The Rule of Organizational Citizenship Behavior and Innovative Work Behavior in Mediating Th Influence of Organizational Commitment and Culture to Employee Performance. *Accounting Analysis Journal*, 6(7), 1351–1358.
- Ahmad Soleh, Rinto Noviantoro, D. P. (2020). The Effect of Locus of Control and Communication Toward Employee Performance. *Management Sustainable Development Journal*, 2(2), 41–45.
- Arma Yulita, Adi Rahmat, A. B. (2022). Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Mediasi Berbagai Pengetahuan. *Jurnal Komunitas Sains Manajmen*, 1(2), 124.
- Bety Nur Achadiyah, N. L. (2013). Pengaruh Locus of Control Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 11(2), 12.
- Bunga Nur Julianingtyas. (2012). Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*, 1(1), 1–12.
- Chi Hsinkuang. (2010). The Moderating Effect of Locus of Control on Customer Orientation and Job Performance of Sales People. *Journal The Cambridg Business Review*, 16(2), 142.
- D.L, J. (2013). *Empowering Leadership*. Ventus Publishing.
- Deanne N Dn Hartog, De Jong P.J, J. (2013). Measuring Innovative Work

- Behavior. *Creative and Innovative Management*, 19(1), 24.
- Dodi Fandika, Abdul Kamal, M. A. M. (2020). Analysis of The Effect of Leadership Styls, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance At Financial Education and Training Agency. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(2).
- Eka Purnama, S. I. W. (2022). Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Transportasi Gas Indonesia Cabang Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(3), 574.
- Faizal Wihuda, A. K. (2017). Linking Empowering Leadership To Employee Service Innovative Behaviour: A Study From The Hotel Industry. *Tourism: An International Interdisciplinary Journal*, 65(3), 306–308.
- Fathiyah, Zulфина Andriani, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Playanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2272–2273.
- Fitria Istanti, Adya Hermawati, M. M. (2022). Analisis Efek Transformational Leadership dan Locus of Control Terhadap Innovative Work Behavior Melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemn Sains Dan Organisasi*, 3(2), 93–95.
- Greg R Oldham, A. C. (1996). No Title. *Cademy of Management Journal*, 39(3), 607–634.
- Gunawan, I. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. *Diploma Thesis Unikom*.
- H.R, H. (2011). *Manajemen Personalia*. BPFGE UGM.
- Hadi, S. (2020). Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 193–194.
- Harry Murti, V. A. S. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–12.
- Husein, U. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Hutama Widodo, P. (2019). Pngaruh Ethical dan Empowering Leadership Terhadap Affective Commitment Pada Hotel Sulawesi Gorontalo Dengan Leader-Member Echange (Lmx) Sebagai Variabel Intervening. *Agora*, 5(3), 3.

- Ida, Cinthia Yohana Dwinta. (2010). Pengaruh Locus of Control, Financial Knowledge, Income Terhadap Financial Management Behaviour. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 12(3), 133.
- Imam Ghozali. (2009). *Analisis Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Imam Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program (8th ed.)*. Universitas Diponegoro.
- Imam Ghozali. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi*. Universitas Diponegoro.
- Imron Aris Arfan. (2015). Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan: Kontrol Atasan Sbagai Moderator (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Area Kepanjen Malang). *Diploma Thesis Universitas Negeri Malang*.
- k, N. (2015). Impact Factors For Innovative Work Behavior In The Public Sector: The Case of The Dutch Fire Department. *Thesis Master Business Administration, University of Twente*.
- Kathryn M Bartol, X. Z. (2010). Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1).
- Lijan Poltak, S. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu.
- Malayu, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Malayu, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Martines. Stein, A. (2014). Empowering Leadership: Construct Clarification, Conceptualization, and Validation of A New Scale. *The Leadership Quarterly*, 15(3).
- Minto, W. (2005). *Psikologi Teknik Industri*. Graha Ilmu.
- Mohd Shamsuri. Ika Nurul Qomari. Byantara, R. A. (2023). Transformational Leadership, Organisational Climate, and Internal Locus of Control on Innovative Work Behaviour in Hospitality Sector of Rural Area. *Journal BISMA*, 15(2), 129–130.
- Muhammad Ali, Z. S.-J. (2018). Empowering Leadership and Employee Performance: A Mediating Role of Thriving At Work. *International Journal of Asian Business Information Management*, 9(2), 9.

- Muhtar Sapiri, Haerudin Saleh, M. S. (2019). Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar. *Ecosystem*, 19(3), 369–371.
- Prof.Dr, S. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Prof.Dr, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Prof.Dr, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Prof.Dr, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Prof.Dr, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta.
- Salmi Hayati, Y. (2018). Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. *Menara Ekonomi*, 4(3), 127–129.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Siai Zhang et al. (2022). Chinese Nurses' Innovation Capacity: The Influence of Inclusive Leadership, Empowering Leadership and Psychological Empowerment. *Journal Nurse Management*, 30(6), 1990–1999.
- Sondang P, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Stephen, R. (2006). Perilaku Organisasi, Prantice Hall, edisi Kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional." *Telaah Bisnis*, 7(1).
- Suharman. (2005). *Psikologi Kognitif*. Srikandi.
- T. Hani Handoko. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (4th ed.). BPFE UGM.
- Tadjudin. (1997). *Menciptakan SDM Bermutu*. Usahawan.
- Vicky Ayu Efrilia, T. Y. R. S. (2022). Pengaruh Empowering Leadership, Training, Dan Work Engagement Terhadap Employee Performance Dimoderasi Oleh Role of Ambiguity. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5(2), 2584.
- Wulandari, F. (2020). The Effects of Family Issues and Supervisor Support on Work Satisfaction and Work Innovation: A Driver Intention to Remain. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1), 18–31.
- Xu L; Du J; X Lei; K.W Hipel. (2020). Effect of Locus of Control on Innovative Behavior Among New Generation Employees: A Moderated Mediation Model. *Scientific Journal Publishers*, 48, 1–12.

Yi-Chou Wang, Chung-Lin Tsai, M.-T. T. (2011). A Study on The Relationship Between Leadership Style, Emotional Intelligence, Self-efficacy and Organizational Commitment: A case Study of Th Banking Industry in Taiwan. *African Journal of Business Managment*, 5(13), 5321–5322.

## LAMPIRAN

## Lampiran 1. Jadwal Penelitian

## Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Waktu										
		2022		2023								
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep
1	Penyusunan Proposal											
2	Konsultasi											
3	Revisi Proposal											
4	Seminar Proposal											
5	Pelaksanaan Penelitian											
6	Penulisan Laporan											
7	Sidang Skripsi/ <i>mun aqosah</i>											
8	Revisi Skripsi dan Yudisium											

**Lampiran 2. Kuesioner Penelitian****KUESIONER****PENGARUH *EMPOWERING LEADERSHIP*, *LOCUS OF CONTROL*  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JAYA ASRI GARMINDO  
DENGAN PERILAKU KERJA INOVATIF SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

Kepada

Yth. Karyawan PT Jaya Asri Garmino

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah Mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta, dengan identitas:

Nama : Meylana Ngamilatul Khasanah  
NIM : 195211307  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah

Untuk mendapatkan informasi yang digunakan dalam penyusunan skripsi, saya memohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian skripsi dan tidak disebarluaskan kepada pihak luar. Kerahasiaan identitas dan tanggapan responden dalam mengisi kuesioner ini dijamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap Bapak/Ibu dapat mengisi kuesioner ini dengan benar dan jujur. Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Hormat Saya

Meylana Ngamilatul Khasanah

### Data Responden

1. Nama Responden:
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :

### Petunjuk Pengisian Kuesioner

Isilah pertanyaan-pertanyaan berikut ini sesuai dengan penilaian yang Anda pilih dengan memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia. Dengan keterangan kriteria sebagai berikut.

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

### Isian Kuesioner

#### 1. Variabel *Empowering Leadership*

No	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
1	<i>Autonomy Support</i>	Pemimpin perusahaan mampu memberi wewenang kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan					
		Pemimpin mampu mendorong dan memotivasi karyawan agar menyelesaikan pekerjaan					
2	<i>Development Support</i>	Pemimpin perusahaan mampu membimbing karyawan bagaimana					



No	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
		melakukan pekerjaan yang baik					
		Pimpinan perusahaan turut memberitahukan cara meningkatkan kinerja					
3	<i>Creative Self Efficiaty</i>	Pemimpin perusahaan mampu meyakinkan karyawan terhadap kemampuan memproduksi hasil yang kreatif					
		Pimpinan perusahaan mampu membentuk kemampuan kreatif individu dan lingkungan					
4	<i>Employee Creativity</i>	Pimpinan perusahaan mampu menciptakan ide dan meningkatkan potensi yang ada					
		Pimpinan perusahaan mampu menyelesaikan masalah dengan cara yang tidak dapat dapat ditemukan orang lain					

## 2. Variabel *Locus of Control*

No	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
1	Pencapaian merupakan usaha sendiri	Saya mencapai target pekerjaan karena usaha saya sendiri					
2	Kemauan pribadi menjadi pemimpin	Saya ingin menjadi pemimpin pada jenjang pekerjaan saya					

No	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
3	Keberhasilan karena kerja keras	Keberhasilan saya dalam menyelesaikan pekerjaan karena kerja keras saya					
4	Pencapaian bukan karena keberuntungan	Pencapaian target pekerjaan yang saya raih itu karena usaha bukan keberuntungan semata					
5	Kemampuan menentukan kejadian dalam hidup	Saya akan merasa lelah apabila saya bekerja tanpa mengingat waktu hidup					
6	Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya	Apabila saya bekerja keras maka hasil yang saya dapatkan akan lebih baik					
7	Kegagalan karena perbuatan sendiri	Saya akan mengalami kegagalan apabila saya tidak melakukan usaha mencapai target pekerjaan					

### 3. Variabel Perilaku Kerja Inovatif

No	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
1	<i>Idea Exploration</i>	Saya selalu menemukan kesempatan untuk mencapai target lebih banyak					
2	<i>Idea Generation</i>	Saya selalu menemukan ide untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat					
3	<i>Idea Championing</i>	Apabila menemukan ide baru dalam bekerja, sayaa mengajak teman saya untuk					

No	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
		mengembangkan ide tersebut.					
4	<i>Idea Implementation</i>	Saya mampu menerapkan ide yang saya temukan untuk mencapai target lebih tinggi					

#### 4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
			STS	TS	N	S	SS
1	Prestasi	Saya berusaha untuk meningkatkan kinerja agar mampu mencapai prestasi kerja yang baik.					
2	Kedisiplinan	Saya berusaha disiplin dan mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.					
3	Kreatifitas	Saya berpikir kreatif dan memiliki strategi atau cara tersendiri sehingga pekerjaan selesai lebih cepat.					
4	Kerjasama	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja di perusahaan apabila diperlukan.					
5	Kecakapan	Saya menguasai bidang pekerjaan saya.					
6	Kemandirian	Saya mampu bekerja mandiri menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas utama saya.					

### Lampiran 3. Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
 Jl. Pandawa Pucangan, Kartasura, Sukoharjo Telp (0271) 781516 Fax. (0271) 782774

Nomor : B-980/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/04/2023 Sukoharjo, 12 April 2023  
 Lamp. :  
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.  
 Pimpinan/Direktur/Manajer/Kepala  
 PT JAYA ASRI GARMINDO  
 di Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertandatangan di bawah ini Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta memohon izin penelitian atas :

Nama : **MEYLANA NGAMILATUL KHASANAH**  
 NIM : 195211307  
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
 Judul Penelitian : **PENGARUH EMPOWERING LEADERSHIP DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PERILAKU KERJA INOVATIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**  
 Waktu : 1 (satu) bulan sejak surat permohonan ini dikeluarkan

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*



Dekan,  
 Wakil Dekan Bidang Akademik  
 dan Kelembagaan

**Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E. M.Ag**  
 NIP. 19651225200003 1 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta;
2. Arsip.



#### Lampiran 4. Data Hasil Responden

##### 1. *Empowering Leadership*

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	5	4	33
2	4	4	4	4	4	4	4	5	33
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	4	4	4	5	5	3	35
5	4	4	4	4	4	4	4	2	30
6	4	4	4	4	4	4	3	3	30
7	4	4	4	4	4	4	5	5	34
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	4	5	5	5	4	3	34
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	5	5	4	5	5	4	5	5	38
12	4	5	4	4	4	4	4	3	32
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	5	4	4	4	3	4	3	31
15	4	4	4	4	4	4	4	3	31
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	3	5	5	5	4	4	4	3	33
20	4	4	4	4	4	4	5	5	34
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	5	5	4	4	4	3	33
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	3	4	4	3	3	3	4	3	27
25	4	4	4	4	4	3	4	4	31
26	3	4	3	4	4	3	3	3	27
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	5	5	5	5	5	5	5	4	39
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	4	3	4	3	4	4	30
32	5	4	4	4	2	2	4	3	28
33	4	4	5	4	4	4	4	4	33
34	4	4	5	4	3	3	4	4	31
35	4	4	5	4	5	4	4	4	34
36	5	4	4	4	5	5	4	5	36
37	5	4	4	3	3	3	4	4	30
38	4	3	4	3	4	3	5	5	31
39	5	4	3	3	3	3	4	5	30
40	4	4	4	4	3	3	5	5	32
41	5	4	4	4	3	3	4	5	32
42	5	4	4	4	4	3	4	5	33
43	4	3	4	3	3	3	4	4	28
44	5	5	4	4	4	4	4	5	35
45	5	4	4	4	5	4	4	5	35
46	5	4	5	4	4	4	4	4	34
47	5	4	4	4	4	4	5	5	35
48	5	5	4	4	4	4	5	5	36
49	5	5	5	4	3	3	5	5	35

50	4	4	5	5	4	4	4	5	35
51	5	5	4	4	3	3	5	5	34
52	4	5	4	4	5	4	4	5	35
53	4	4	4	4	3	4	4	5	32
54	4	4	4	4	4	4	5	5	34
55	4	5	4	5	4	4	5	5	36
56	5	4	4	4	3	3	4	5	32
57	4	4	4	4	4	4	5	5	34
58	5	4	4	4	4	3	5	5	34
59	4	4	4	4	3	3	5	5	32
60	5	4	4	4	4	4	4	5	34
61	5	5	4	4	4	3	5	5	35
62	4	4	5	4	4	4	4	5	34
63	5	4	4	4	4	4	4	5	34
64	4	4	5	4	4	3	4	5	33
65	5	4	4	4	5	5	4	5	36
66	5	4	4	5	4	4	5	5	36
67	5	4	4	4	4	4	5	5	35
68	5	4	5	3	3	3	4	4	31
69	4	4	4	4	3	4	4	5	32
70	5	5	4	4	3	3	5	4	33
71	4	5	4	4	5	4	4	3	33
72	4	4	3	5	4	4	4	4	32
73	5	5	4	4	4	3	5	5	35
74	5	4	3	3	4	3	4	4	30
75	4	4	4	3	5	3	4	5	32
76	5	4	4	5	4	4	4	4	34
77	4	4	5	3	4	4	4	5	33
78	5	5	4	4	4	4	5	5	36
79	4	4	5	5	4	4	4	5	35
80	5	4	5	4	3	3	4	4	32
81	5	5	4	5	4	3	4	5	35
82	5	4	4	4	3	3	5	5	33
83	5	4	4	4	4	4	4	5	34
84	4	4	5	5	4	4	4	5	35
85	5	4	4	4	4	4	4	4	33
86	5	4	5	4	4	4	4	4	34
87	4	4	4	5	4	4	5	5	35
88	4	3	3	3	4	4	4	5	30
89	5	4	4	4	3	3	4	5	32
90	5	4	5	4	4	5	5	4	36
91	5	4	4	4	3	3	4	4	31
92	4	4	4	4	4	4	4	5	33
93	5	5	5	5	4	4	4	5	37
94	4	5	5	5	4	4	4	4	35
95	4	4	5	4	5	4	4	5	35
96	5	4	4	4	4	4	4	5	34
97	5	5	4	4	3	3	4	5	33
98	4	4	5	4	3	3	4	5	32
99	4	4	4	4	3	3	5	5	32
100	4	4	4	4	3	3	4	5	31
101	4	4	4	4	3	3	4	5	31
102	4	4	4	4	5	4	5	4	34

103	4	4	4	4	5	4	4	4	33
104	4	4	5	5	4	4	4	5	35
105	4	4	5	4	5	4	4	5	35
106	4	4	4	4	3	3	5	5	32
107	5	4	4	4	5	4	5	5	36
108	5	4	4	4	4	4	4	5	34
109	5	5	4	4	4	4	4	5	35
110	5	4	5	4	4	5	4	5	36
111	5	5	4	4	5	5	5	5	38
112	5	5	4	4	4	4	4	4	34
113	5	4	4	4	5	4	5	5	36
114	5	5	4	4	3	3	4	4	32
115	5	4	4	5	4	4	5	5	36
116	4	4	5	5	4	4	4	5	35
117	4	4	4	4	4	5	5	4	34
118	5	5	4	4	4	4	5	4	35
119	4	3	4	3	3	3	4	4	28
120	4	4	5	4	4	5	5	4	35
121	5	5	4	5	4	4	5	5	37
122	5	4	5	4	4	4	4	5	35
123	5	4	4	5	4	4	4	4	34
124	4	4	5	4	4	4	5	3	33
125	4	4	4	4	4	3	4	4	31
126	4	4	3	4	4	3	4	5	31
127	5	5	4	4	3	3	4	4	32
128	4	5	4	4	4	4	5	5	35
129	4	5	4	4	3	3	5	5	33
130	4	4	5	4	3	3	4	4	31

## 2. Locus of Control

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
1	4	3	3	4	3	4	4	25
2	4	4	5	5	5	4	4	31
3	4	3	4	4	4	4	3	26
4	3	4	3	4	4	5	4	27
5	4	3	4	4	4	4	3	26
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	5	5	5	5	5	5	5	35
13	5	5	5	4	5	5	5	34
14	2	2	3	3	4	3	3	20
15	3	3	3	3	3	3	3	21
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	2	2	2	3	4	4	4	21
18	4	3	4	4	4	5	4	28

19	3	3	3	3	3	5	3	23
20	2	2	2	2	4	4	4	20
21	2	2	2	4	4	4	3	21
22	3	3	3	4	4	4	4	25
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	3	3	3	3	3	3	3	21
25	4	2	4	4	4	4	3	25
26	3	3	3	3	3	3	3	21
27	4	4	4	4	5	4	5	30
28	3	3	3	4	3	4	4	24
29	5	4	5	5	5	5	5	34
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	5	4	5	5	5	5	5	34
32	5	4	4	5	5	5	4	32
33	3	4	4	4	3	4	4	26
34	5	4	5	5	4	4	4	31
35	4	4	5	4	4	4	4	29
36	5	5	5	5	4	4	4	32
37	5	4	4	5	4	5	4	31
38	5	4	5	5	4	3	3	29
39	5	4	5	5	4	3	3	29
40	5	4	5	4	5	4	4	31
41	4	4	5	5	5	5	4	32
42	5	4	5	4	4	4	4	30
43	5	4	5	4	4	3	3	28
44	5	4	5	5	5	5	5	34
45	5	4	5	5	4	5	3	31
46	5	4	5	5	5	4	4	32
47	5	5	4	5	4	4	3	30
48	4	5	5	3	3	3	3	26
49	5	4	5	5	4	4	4	31
50	5	4	5	5	4	4	5	32
51	5	4	5	5	4	4	4	31
52	5	4	5	5	4	4	4	31
53	5	4	5	4	5	5	4	32
54	5	4	5	5	4	4	4	31
55	5	4	5	5	4	4	3	30
56	5	4	4	5	4	4	4	30
57	5	4	5	5	4	4	3	30
58	5	4	5	5	3	4	3	29
59	5	4	4	4	4	4	3	28
60	5	4	5	5	4	4	3	30
61	5	4	5	5	4	4	3	30
62	4	4	5	5	4	3	3	28
63	5	5	4	4	4	5	3	30
64	5	4	4	5	3	3	3	27
65	5	4	4	5	4	3	3	28
66	5	4	4	5	5	4	4	31



67	5	5	5	5	5	4	4	33
68	4	4	5	5	5	4	5	32
69	4	4	5	5	5	4	4	31
70	5	4	4	5	4	4	3	29
71	5	4	4	4	3	5	3	28
72	5	4	4	5	4	4	4	30
73	5	4	5	5	5	5	4	33
74	5	4	5	5	5	5	3	32
75	4	4	4	5	4	5	4	30
76	5	4	4	5	4	4	3	29
77	5	4	5	5	5	4	4	32
78	5	4	5	4	4	5	5	32
79	5	4	5	5	4	4	3	30
80	4	4	4	4	5	4	3	28
81	4	4	5	5	4	5	3	30
82	5	5	5	5	4	4	4	32
83	5	4	5	5	4	4	3	30
84	5	4	5	4	3	5	4	30
85	5	5	5	5	5	4	4	33
86	5	4	5	5	3	4	3	29
87	5	4	4	4	5	4	4	30
88	5	5	5	5	5	4	5	34
89	5	4	4	4	3	5	4	29
90	5	4	4	3	4	4	3	27
91	5	5	5	5	4	4	4	32
92	5	4	5	5	4	4	4	31
93	5	5	4	5	4	5	5	33
94	5	4	5	4	4	5	3	30
95	5	4	5	5	4	5	5	33
96	5	4	4	5	4	4	4	30
97	4	4	5	5	5	5	5	33
98	4	4	5	5	4	3	3	28
99	5	4	5	5	4	4	3	30
100	5	4	4	5	4	5	4	31
101	5	5	5	4	3	4	3	29
102	5	4	4	4	4	4	4	29
103	5	4	4	5	5	5	4	32
104	4	4	5	4	5	4	4	30
105	5	5	5	4	5	5	4	33
106	5	4	3	4	3	3	3	25
107	5	4	5	5	4	3	3	29
108	4	4	5	5	4	5	4	31
109	5	5	4	5	5	4	4	32
110	4	5	4	5	5	4	4	31
111	5	5	4	4	5	5	4	32
112	5	4	5	5	4	4	4	31
113	4	4	4	5	4	4	4	29
114	5	4	5	5	4	3	3	29

115	5	5	5	5	4	4	4	32
116	5	4	5	5	4	4	4	31
117	5	5	4	4	4	5	4	31
118	5	4	4	5	5	4	4	31
119	5	4	4	4	5	5	5	32
120	5	5	4	5	4	4	4	31
121	4	4	5	5	5	4	4	31
122	4	4	5	5	4	4	4	30
123	5	5	4	4	4	5	4	31
124	5	5	5	4	4	5	5	33
125	5	4	5	5	3	3	3	28
126	5	4	5	5	4	5	3	31
127	5	4	5	5	4	3	4	30
128	4	4	5	4	4	4	3	28
129	4	4	4	5	4	3	3	27
130	5	5	4	4	5	5	4	32

### 3. Perilaku Kerja Inovatif

Responden	M.1	M.2	M.3	M.4	TOTAL
1	3	3	4	4	14
2	4	4	3	4	15
3	4	4	4	4	16
4	4	4	5	4	17
5	4	4	3	4	15
6	4	4	4	4	16
7	3	3	3	3	12
8	3	3	3	3	12
9	4	4	4	3	15
10	4	4	4	4	16
11	4	5	4	4	17
12	4	3	4	4	15
13	4	4	4	4	16
14	3	4	4	4	15
15	3	3	4	4	14
16	4	4	3	4	15
17	3	3	4	3	13
18	4	4	4	4	16
19	4	3	4	3	14
20	3	3	4	4	14
21	3	3	4	4	14
22	3	3	4	3	13
23	4	4	4	4	16
24	3	3	3	3	12
25	4	3	4	4	15
26	3	3	3	3	12
27	4	4	2	4	14

28	3	3	4	4	14
29	4	5	4	5	18
30	4	4	4	4	16
31	4	3	4	4	15
32	4	3	3	3	13
33	4	3	3	4	14
34	4	3	3	4	14
35	3	3	4	4	14
36	4	4	4	5	17
37	3	3	4	4	14
38	3	3	4	4	14
39	3	3	4	4	14
40	3	3	4	4	14
41	4	3	4	4	15
42	3	3	4	4	14
43	3	3	5	4	15
44	3	3	4	4	14
45	3	3	4	4	14
46	3	3	4	3	13
47	3	3	4	4	14
48	3	4	4	5	16
49	4	4	5	4	17
50	5	4	4	5	18
51	4	3	4	3	14
52	3	4	4	4	15
53	4	4	3	3	14
54	4	3	4	4	15
55	4	3	4	4	15
56	3	3	4	4	14
57	4	3	4	4	15
58	4	3	3	4	14
59	4	4	4	5	17
60	5	4	5	4	18
61	4	4	5	4	17
62	4	4	5	5	18
63	4	3	4	5	16
64	4	4	5	5	18
65	4	4	5	5	18
66	3	3	5	4	15
67	4	3	3	4	14
68	4	3	3	3	13
69	4	3	4	3	14
70	4	3	4	4	15
71	5	4	4	3	16
72	4	3	4	4	15
73	3	3	3	4	13
74	4	4	3	3	14
75	5	4	4	4	17

76	4	4	4	4	16
77	5	4	4	4	17
78	4	4	5	4	17
79	3	3	4	5	15
80	5	4	3	3	15
81	3	3	4	5	15
82	4	4	5	5	18
83	4	4	5	5	18
84	5	5	4	5	19
85	4	3	3	4	14
86	4	4	4	4	16
87	4	4	3	3	14
88	4	5	3	4	16
89	3	3	4	4	14
90	4	4	4	5	17
91	3	3	4	4	14
92	4	3	3	4	14
93	4	3	4	4	15
94	4	5	4	3	16
95	4	5	5	4	18
96	4	5	5	5	19
97	4	4	5	4	17
98	4	4	4	4	16
99	3	3	4	4	14
100	4	4	4	4	16
101	4	5	4	4	17
102	4	4	4	4	16
103	4	4	5	5	18
104	5	4	4	4	17
105	5	5	5	4	19
106	3	3	4	4	14
107	4	3	4	4	15
108	4	4	5	5	18
109	5	4	5	5	19
110	5	5	4	5	19
111	4	5	4	4	17
112	5	4	5	4	18
113	4	4	5	4	17
114	3	3	4	4	14
115	5	4	5	5	19
116	5	4	5	5	19
117	4	4	4	4	16
118	5	4	5	5	19
119	4	4	5	5	18
120	5	4	4	5	18
121	5	4	5	4	18
122	5	4	5	5	19
123	5	5	4	4	18

124	4	3	4	3	14
125	4	3	4	4	15
126	3	3	5	5	16
127	3	4	5	5	17
128	3	3	4	4	14
129	3	3	5	4	15
130	3	3	4	3	13

#### 4. Kinerja Karyawan

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL
1	5	5	3	4	4	4	25
2	4	4	4	3	4	3	22
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	3	4	4	23
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	3	23
7	3	4	3	4	4	4	22
8	3	4	3	4	4	4	22
9	3	4	3	4	3	3	20
10	4	4	4	4	3	4	23
11	4	4	4	5	4	4	25
12	4	4	3	4	3	2	20
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	3	4	4	4	23
15	4	4	2	3	4	3	20
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	5	3	4	3	4	23
18	4	4	4	4	4	4	24
19	3	3	3	3	3	3	18
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	3	3	22
24	4	4	3	4	3	3	21
25	4	4	3	4	4	4	23
26	3	3	3	3	3	3	18
27	5	4	4	4	4	4	25
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	5	3	4	5	4	25
32	4	4	3	5	4	3	23
33	4	4	4	4	4	4	24
34	5	4	4	4	5	5	27
35	4	5	4	5	5	4	27
36	4	4	3	3	5	4	23

37	4	4	4	4	5	5	26
38	4	5	4	5	5	5	28
39	5	4	3	4	4	4	24
40	5	5	3	4	3	4	24
41	5	4	4	5	4	3	25
42	5	4	4	5	4	4	26
43	4	4	4	5	5	5	27
44	5	4	3	3	4	4	23
45	5	4	4	5	5	5	28
46	5	4	4	4	5	5	27
47	5	5	4	4	5	5	28
48	5	5	4	4	4	4	26
49	5	5	4	5	5	5	29
50	4	4	4	5	5	5	27
51	5	4	4	5	5	4	27
52	5	4	3	3	4	4	23
53	4	4	5	4	4	4	25
54	5	4	5	4	4	5	27
55	4	4	4	4	5	4	25
56	5	4	4	5	5	5	28
57	5	4	3	4	5	5	26
58	5	5	4	5	5	5	29
59	5	4	4	4	5	5	27
60	5	4	4	5	5	5	28
61	5	4	5	5	5	5	29
62	4	4	4	5	4	5	26
63	5	4	4	5	4	5	27
64	5	4	4	5	5	5	28
65	5	4	4	5	5	5	28
66	4	4	3	5	4	4	24
67	5	4	4	4	5	5	27
68	5	5	4	5	5	4	28
69	5	4	4	5	5	4	27
70	5	4	4	5	5	5	28
71	5	5	4	5	4	5	28
72	4	5	4	4	5	4	26
73	4	5	3	4	4	4	24
74	4	4	3	5	5	4	25
75	4	5	4	5	4	4	26
76	5	4	4	5	5	5	28
77	5	5	4	5	5	5	29
78	5	4	4	4	4	4	25
79	5	4	3	5	5	5	27
80	5	4	4	5	5	4	27
81	4	4	4	5	5	5	27
82	5	4	4	5	4	5	27
83	4	4	4	5	5	5	27
84	4	5	4	5	5	4	27

85	4	4	4	3	4	4	23
86	4	4	4	5	4	3	24
87	4	4	3	4	5	5	25
88	4	4	5	5	5	5	28
89	5	4	3	5	5	5	27
90	3	5	5	5	4	4	26
91	5	5	5	4	5	5	29
92	5	5	4	4	4	5	27
93	4	4	3	4	5	5	25
94	4	5	4	5	5	5	28
95	5	5	4	5	5	4	28
96	4	4	4	5	5	5	27
97	5	4	3	4	4	4	24
98	5	4	4	4	5	5	27
99	5	4	3	5	5	5	27
100	5	5	3	4	4	4	25
101	4	4	4	5	5	5	27
102	5	4	4	4	5	5	27
103	5	4	4	5	5	5	28
104	5	5	5	4	4	4	27
105	5	5	4	4	5	4	27
106	5	4	3	4	3	4	23
107	5	4	3	4	4	4	24
108	5	5	5	4	4	4	27
109	5	5	4	4	5	4	27
110	5	5	4	5	5	4	28
111	4	5	5	5	4	5	28
112	5	5	4	5	5	5	29
113	5	4	4	5	5	5	28
114	5	5	4	4	4	4	26
115	5	5	4	5	5	5	29
116	4	4	5	4	4	5	26
117	4	4	4	5	4	4	25
118	5	4	4	4	5	5	27
119	4	5	5	4	4	5	27
120	4	5	4	4	5	4	26
121	5	5	4	4	4	5	27
122	5	4	5	4	5	4	27
123	5	5	5	4	5	4	28
124	5	5	4	4	3	3	24
125	4	4	3	4	5	5	25
126	5	5	4	5	5	5	29
127	5	4	4	5	5	5	28
128	5	4	4	4	5	3	25
129	5	4	4	4	5	5	27
130	4	5	4	4	5	5	27

**Lampiran 5. Hasil Uji Analisis Deskriptif**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Empowering Leadership	130	27.00	40.00	33.2615	2.26039
Locus of Control	130	20.00	35.00	29.6308	3.16996
Kinerja Karyawan	130	18.00	30.00	25.6769	2.35005
Perilaku Kerja Inovatif	130	12.00	19.00	15.5692	1.82123
Valid N (listwise)	130				

**Statistics**

	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	M	M	M	M	Y	Y	Y	Y	Y	Y
	1.	1.	1.	1.	1.	1.	1.	1.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	2.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	1	2	3	4	5	6
N	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Valid	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Mis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
sin	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
g	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	2,3	2,3	2,3
S	70	53,8	53,8	56,2
SS	57	43,8	43,8	100,0
Total	130	100,0	100,0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	4	3,1	3,1	3,1
S	95	73,1	73,1	76,2
SS	31	23,8	23,8	100,0
Total	130	100,0	100,0	



X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	4,6	4,6	4,6
	S	93	71,5	71,5	76,2
	SS	31	23,8	23,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	9,2	9,2	9,2
	S	96	73,8	73,8	83,1
	SS	22	16,9	16,9	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,8	,8	,8
	N	30	23,1	23,1	23,8
	S	81	62,3	62,3	86,2
	SS	18	13,8	13,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,8	,8	,8
	N	43	33,1	33,1	33,8
	S	75	57,7	57,7	91,5
	SS	11	8,5	8,5	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	1,5	1,5	1,5
	S	87	66,9	66,9	68,5
	SS	41	31,5	31,5	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,8	,8	,8
	N	13	10,0	10,0	10,8
	S	44	33,8	33,8	44,6
	SS	72	55,4	55,4	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	3,1	3,1	3,1
	N	8	6,2	6,2	9,2
	S	32	24,6	24,6	33,8
	SS	86	66,2	66,2	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	3,8	3,8	3,8
	N	10	7,7	7,7	11,5
	S	89	68,5	68,5	80,0
	SS	26	20,0	20,0	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	2,3	2,3	2,3
	N	10	7,7	7,7	10,0
	S	46	35,4	35,4	45,4
	SS	71	54,6	54,6	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,8	,8	,8
	N	8	6,2	6,2	6,9
	S	44	33,8	33,8	40,8
	SS	77	59,2	59,2	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	17	13,1	13,1	13,1
	S	76	58,5	58,5	71,5
	SS	37	28,5	28,5	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	18	13,8	13,8	13,8
	S	72	55,4	55,4	69,2
	SS	40	30,8	30,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	46	35,4	35,4	35,4
	S	66	50,8	50,8	86,2
	SS	18	13,8	13,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

M.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	40	30,8	30,8	30,8
	S	71	54,6	54,6	85,4
	SS	19	14,6	14,6	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

M.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	61	46,9	46,9	46,9
	S	57	43,8	43,8	90,8
	SS	12	9,2	9,2	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

M.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,8	,8	,8
	N	21	16,2	16,2	16,9
	S	78	60,0	60,0	76,9
	SS	30	23,1	23,1	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

M.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	21	16,2	16,2	16,2
	S	81	62,3	62,3	78,5
	SS	28	21,5	21,5	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	4,6	4,6	4,6
	S	57	43,8	43,8	48,5
	SS	67	51,5	51,5	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	1,5	1,5	1,5
	S	88	67,7	67,7	69,2
	SS	40	30,8	30,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,8	,8	,8
	N	32	24,6	24,6	25,4
	S	83	63,8	63,8	89,2
	SS	14	10,8	10,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	6,9	6,9	6,9
	S	68	52,3	52,3	59,2
	SS	53	40,8	40,8	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	8,5	8,5	8,5
	S	54	41,5	41,5	50,0
	SS	65	50,0	50,0	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	,8	,8	,8
	N	13	10,0	10,0	10,8
	S	60	46,2	46,2	56,9
	SS	56	43,1	43,1	100,0
	Total	130	100,0	100,0	

**Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

**1. Empowering Leadership**

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.452 <sup>*</sup>	.332	.432 <sup>*</sup>	.682 <sup>**</sup>	.670 <sup>**</sup>	.641 <sup>**</sup>	.385 <sup>*</sup>	.819 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.012	.073	.017	.000	.000	.000	.036	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.452 <sup>*</sup>	1	.458 <sup>*</sup>	.493 <sup>**</sup>	.458 <sup>*</sup>	.305	.428 <sup>*</sup>	-.038	.576 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.012		.011	.006	.011	.101	.018	.842	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.332	.458 <sup>*</sup>	1	.650 <sup>**</sup>	.362 <sup>*</sup>	.489 <sup>**</sup>	.404 <sup>*</sup>	.077	.624 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.073	.011		.000	.050	.006	.027	.684	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.432 <sup>*</sup>	.493 <sup>**</sup>	.650 <sup>**</sup>	1	.836 <sup>**</sup>	.569 <sup>**</sup>	.305	.113	.729 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.017	.006	.000		.000	.001	.101	.553	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.682 <sup>**</sup>	.458 <sup>*</sup>	.362 <sup>*</sup>	.836 <sup>**</sup>	1	.652 <sup>**</sup>	.404 <sup>*</sup>	.299	.808 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.050	.000		.000	.027	.109	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.670 <sup>**</sup>	.305	.489 <sup>**</sup>	.569 <sup>**</sup>	.652 <sup>**</sup>	1	.495 <sup>**</sup>	.170	.754 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.101	.006	.001	.000		.005	.370	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.641 <sup>**</sup>	.428 <sup>*</sup>	.404 <sup>*</sup>	.305	.404 <sup>*</sup>	.495 <sup>**</sup>	1	.518 <sup>**</sup>	.773 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.027	.101	.027	.005		.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.385 <sup>*</sup>	-.038	.077	.113	.299	.170	.518 <sup>**</sup>	1	.543 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.036	.842	.684	.553	.109	.370	.003		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

TotalX1	Pearson Correlation	.819**	.576**	.624**	.729**	.808**	.754**	.773**	.543**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	8

## 2. Locus of Control

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.837**	.943**	.803**	.607**	.587**	.656**	.922**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.837**	1	.825**	.718**	.615**	.574**	.766**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.943**	.825**	1	.813**	.715**	.526**	.615**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.803**	.718**	.813**	1	.683**	.600**	.622**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.607**	.615**	.715**	.683**	1	.590**	.751**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.587**	.574**	.526**	.600**	.590**	1	.672**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.003	.000	.001		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.656**	.766**	.615**	.622**	.751**	.672**	1	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30



TotalX2	Pearson Correlation	.922**	.903**	.922**	.872**	.810**	.733**	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	7

### 3. Perilaku Kerja Inovatif

#### Correlations

		M.1	M.2	M.3	M.4	TotalM
M.1	Pearson Correlation	1	.690**	.095	.439*	.763**
	Sig. (2-tailed)		.000	.618	.015	.000
	N	30	30	30	30	30
M.2	Pearson Correlation	.690**	1	.076	.572**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000		.689	.001	.000
	N	30	30	30	30	30
M.3	Pearson Correlation	.095	.076	1	.250	.509**
	Sig. (2-tailed)	.618	.689		.182	.004
	N	30	30	30	30	30
M.4	Pearson Correlation	.439*	.572**	.250	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.015	.001	.182		.000
	N	30	30	30	30	30
TotalM	Pearson Correlation	.763**	.822**	.509**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	
	N	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.676	4

#### 4. Kinerja Karyawan

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TotalY
Y.1	Pearson Correlation	1	.651**	.447*	.386*	.464**	.378*	.739**
	Sig. (2-tailed)		.000	.013	.035	.010	.040	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.651**	1	.188	.537**	.369*	.461*	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000		.321	.002	.045	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.447*	.188	1	.439*	.462*	.503**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.013	.321		.015	.010	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.386*	.537**	.439*	1	.327	.494**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.035	.002	.015		.077	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.464**	.369*	.462*	.327	1	.677**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.010	.045	.010	.077		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.378*	.461*	.503**	.494**	.677**	1	.809**
	Sig. (2-tailed)	.040	.010	.005	.006	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TotalY	Pearson Correlation	.739**	.685**	.723**	.706**	.754**	.809**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

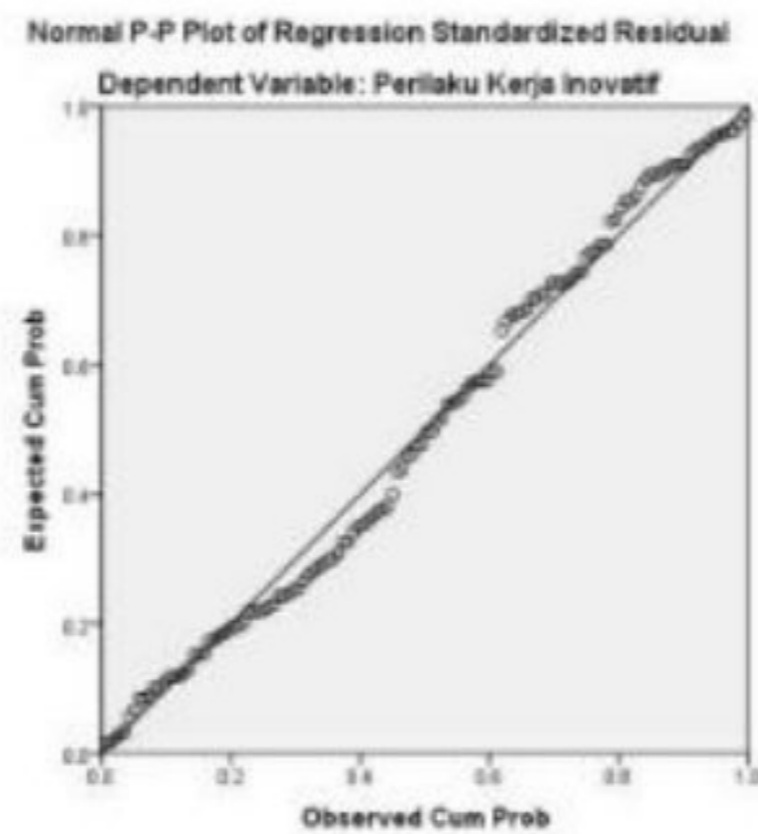
#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	6

## Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

#### Persamaan 1

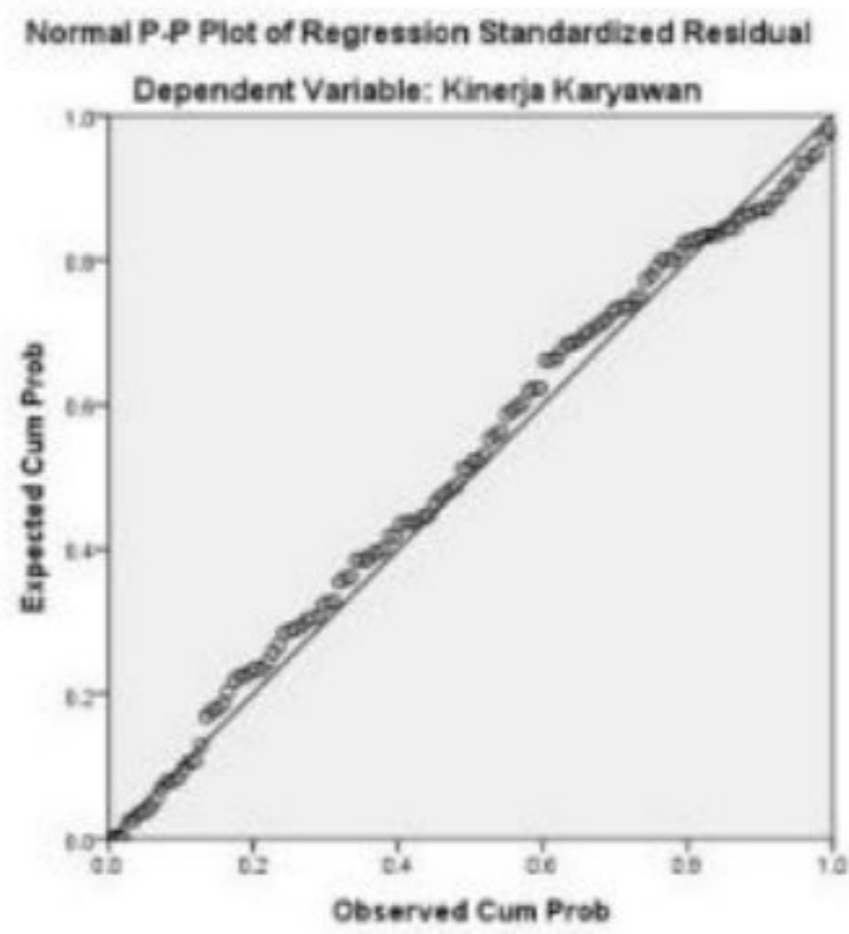


#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63024276
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.050
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

## Persamaan 2



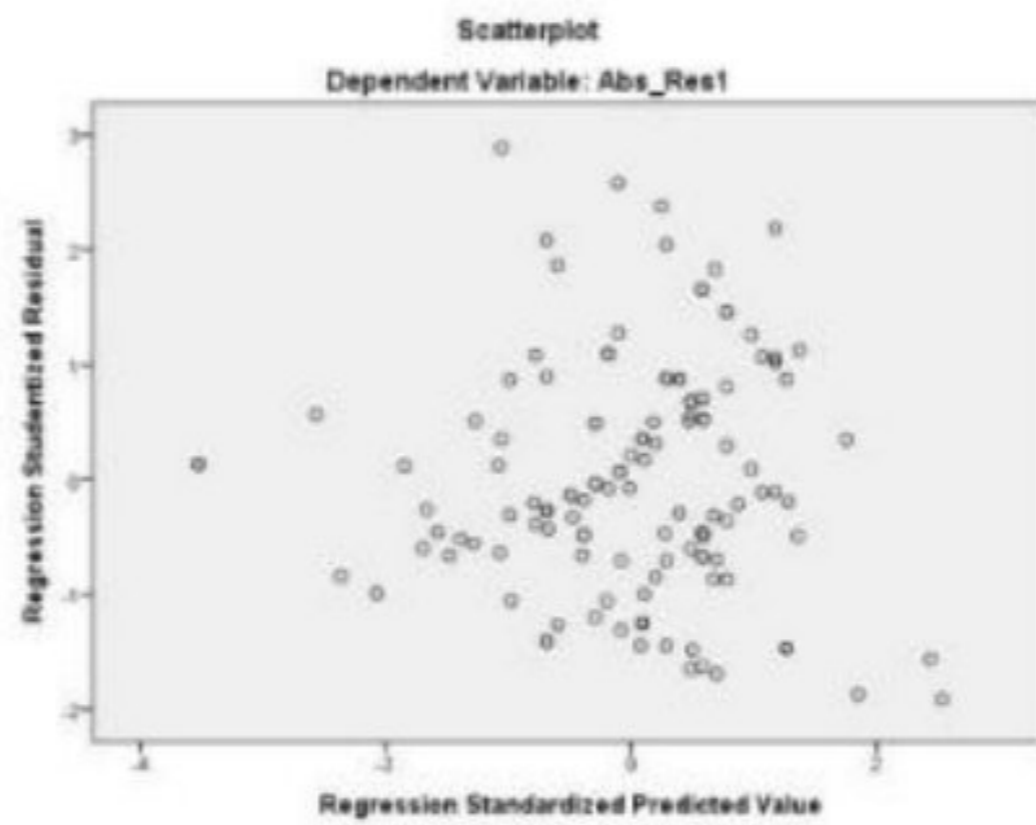
### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02144543
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.042
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

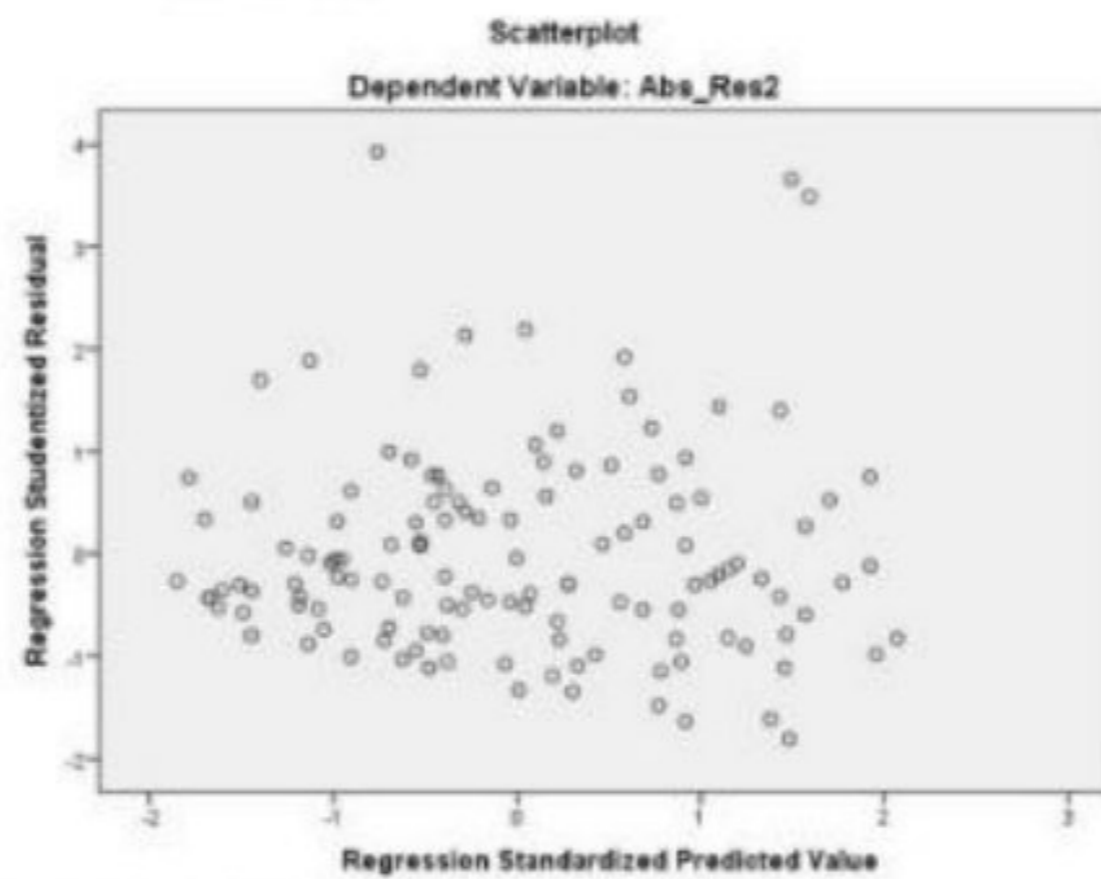
- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

### Persamaan 1



### Persamaan 2



## 3. Uji Multikolinearitas

### Persamaan 1

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.638	2.323		1.135	.258		
Empowering Leadership	.273	.066	.339	4.168	.000	.954	1.048
Locus of Control	.130	.047	.226	2.781	.006	.954	1.048

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

**Persamaan 2**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	10.742	2.906		3.696	.000			
Empowering Leadership	.085	.087	.081	.974	.332	.839	1.191	
Locus of Control	.175	.060	.236	2.920	.004	.900	1.112	
Perilaku Kerja Inovatif	.445	.110	.345	4.033	.000	.801	1.248	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Lampiran 8. Hasil Uji Ketepatan Model

### 1. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

#### Persamaan 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.446 <sup>a</sup>	.199	.186	1.64303

a. Predictors: (Constant), Locus of Control, Empowering Leadership

#### Persamaan 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510 <sup>a</sup>	.260	.242	2.04537

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja Inovatif, Locus of Control, Empowering Leadership

### 2. Uji F

#### Persamaan 1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.035	2	42.517	15.750	.000 <sup>b</sup>
	Residual	342.842	127	2.700		
	Total	427.877	129			

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

b. Predictors: (Constant), Locus of Control, Empowering Leadership

#### Persamaan 2

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.306	3	61.769	14.765	.000 <sup>b</sup>
	Residual	527.125	126	4.184		
	Total	712.431	129			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja Inovatif, Locus of Control, Empowering Leadership

### 3. Uji T

#### Persamaan 1

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,638	2,323		1,135	,258
Empowering Leadership	,273	,066	,339	4,168	,000
Locus of Control	,130	,047	,226	2,781	,006

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

#### Persamaan 2

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.742	2.906		3.696	.000
Empowering Leadership	.085	.087	.081	.974	.332
Locus of Control	.175	.060	.236	2.920	.004
Perilaku Kerja Inovatif	.445	.110	.345	4.033	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



**Lampiran 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Persamaan 1**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.638	2.323		1.135	.258
Empowering Leadership	.273	.066	.339	4.168	.000
Locus of Control	.130	.047	.226	2.781	.006

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

**Persamaan 2**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.917	3.060		3.894	.000
Empowering Leadership	.206	.086	.198	2.391	.018
Locus of Control	.233	.062	.314	3.782	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Lampiran 10. Hasil Uji Analisis Jalur  
Persamaan 1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	2.638	2.323		
Empowering Leadership	.273	.066	.339	4.168	.000
Locus of Control	.130	.047	.226	2.781	.006

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Inovatif

Persamaan regresi berdasarkan hasil tabel diatas adalah :

$$M = \alpha + B1.X1 + B2.X2 + e1$$

$$= 2,638 + 0,273 + 0,130$$

**Persamaan 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	10.742	2.906		
Empowering Leadership	.085	.087	.081	.974	.332
Locus of Control	.175	.060	.236	2.920	.004
Perilaku Kerja Inovatif	.445	.110	.345	4.033	.000

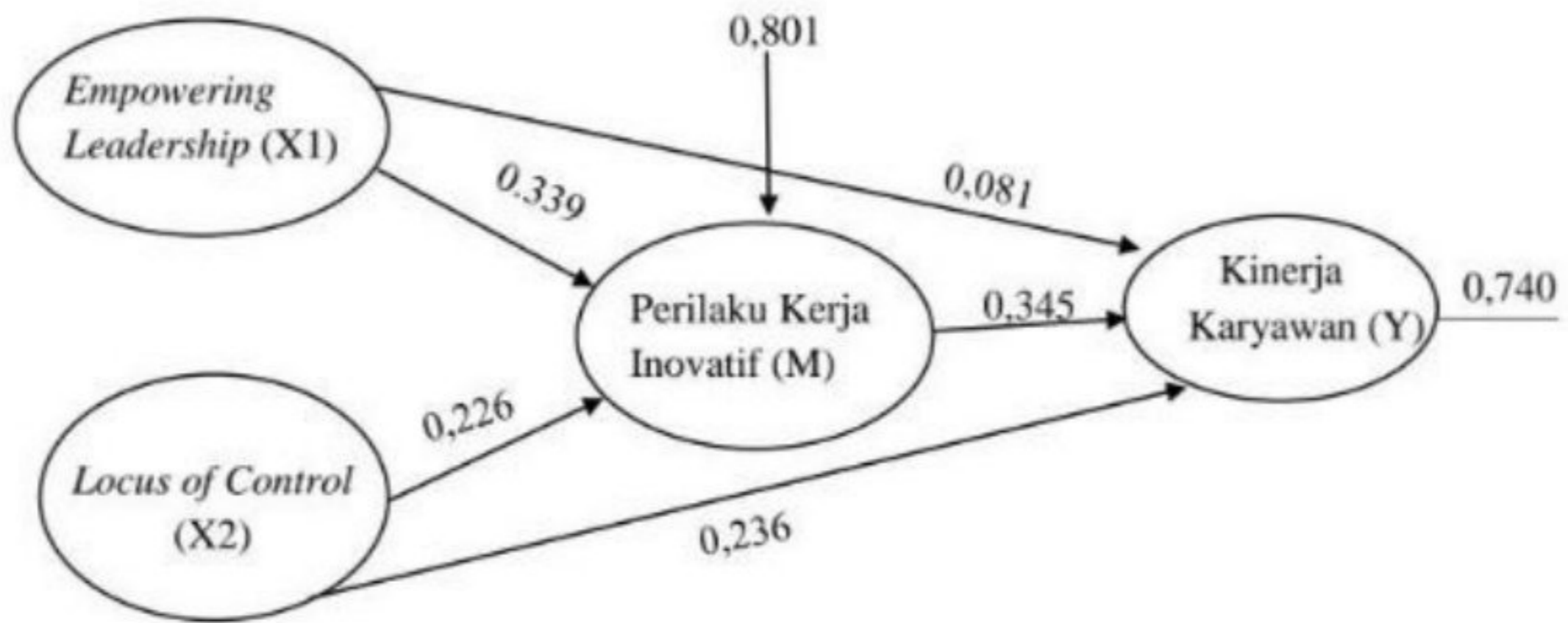
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.20 ditemukan persamaan sebesar :

$$Y = \alpha + B1.X1 + B2.X2 + BM.M + e2$$

$$= 10,742 + 0,085 + 0,175 + 0,44$$

## Output SPSS Hasil Uji Analisis Jalur



No	Variabel	Pengaruh	Perilaku Kerja Inovatif	Kinerja Karyawan
1	<i>Empowering Leadership</i>	Langsung	0,339	0,081
		Tidak Langsung		0,047
2	<i>Locus of Control</i>	Langsung	0,226	0,236
		Tidak Langsung		0,031
Total			0,565	0,079

### Lampiran 11. Hasil Uji Turnitin

S\_Meylana NK

---

ORIGINALITY REPORT

---

<b>24%</b>	<b>25%</b>	<b>19%</b>	<b>14%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

---

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>eprints.iain-surakarta.ac.id</b> Internet Source	<b>9%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universitas Putera Batam</b> Student Paper	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universitas Diponegoro</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>www.journal.stieamkop.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>ji.unbari.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to IAIN Batusangkar</b> Student Paper	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repository.upiyptk.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>febi.uinsaid.ac.id</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>

10	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
11	Submitted to IAIN Kudus Student Paper	<1 %
12	Submitted to IAIN Salatiga Student Paper	<1 %
13	123dok.com Internet Source	<1 %
14	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
15	journal.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
16	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
17	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1 %
18	eprints.ahmaddahlan.ac.id Internet Source	<1 %
19	www.scribd.com Internet Source	<1 %
20	media.neliti.com Internet Source	<1 %
21	Submitted to Binus University International	

	Student Paper	<1 %
22	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper	<1 %
23	eprints.unisnu.ac.id Internet Source	<1 %
24	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	<1 %
25	core.ac.uk Internet Source	<1 %
26	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
27	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
28	Zulmy Ardiansyah. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Reward terhadap Kepuasan Kerja Guru SD Swasta Islam Terpadu di Kota Tebing Tinggi", Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 2022 Publication	<1 %
29	Raushan Gross. "Connecting the Links Between Leadership Styles and Virtual Team Effectiveness", Journal of Enterprising Culture, 2018 Publication	<1 %

30	ejournal.unhi.ac.id Internet Source	<1 %
31	etd.iain-padangsidempuan.ac.id Internet Source	<1 %
32	journal.yrpiiku.com Internet Source	<1 %
33	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
34	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
35	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
36	repositori.stiamak.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes On  
Exclude bibliography On

Exclude matches < 20 words

Lampiran 12. Surat *Feedback* Perusahaan**PT. JAYA ASRI GARMINDO**

Jl. Raya Solo - Sragen KM. 9.7 Kasak, Sroyo Karanganyar  
 Telp. 0271 - 821316, 821136 Fax: 0271 - 821267  
<http://www.jagsolo.com>

**SURAT KETERANGAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Joko Susilo  
 Jabatan : HRD  
 Alamat : Ngringo Rt 003/ Rw 004 Ngringo, Jaten, Karanganyar

Dengan ini menerangkan bahwa:

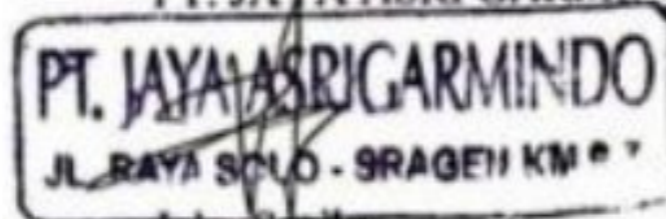
Nama : Meylana Ngamilatul Khasanah  
 Nim : 195211307  
 Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

Telah melakukan penelitian di PT Jaya Asri Garmindo yang dilaksanakan pada bulan Mei 2023 dengan judul penelitian "*Pengaruh Empowering Leadership dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Asri Garmindo Melalui Perilaku Kerja Inovatif Sebagai Variabel Intervening*"

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat di pergunakan sebagai mana mestinya.  
 Terima kasih.

Karanganyar, 11 Juli 2023

PT. JAYA ASRI GARMINDO



Joko Susilo

HRD





Tampak Depan Perusahaan



Tampak Dalam Perusahaan