

## Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Locus Of Control* Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Auto Graha Palembang

Andrea Trio Ananda<sup>1</sup>, Agus Mulyani<sup>2</sup>, Benny Usman<sup>3</sup>, Ilhamsyah<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, [andrea.ananda52@gmail.com](mailto:andrea.ananda52@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, [agusmulyani008@gmail.com](mailto:agusmulyani008@gmail.com)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, [broperlengkapan@gmail.com](mailto:broperlengkapan@gmail.com)

<sup>4</sup>Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, [ilhamsyahcakep2015@gmail.com](mailto:ilhamsyahcakep2015@gmail.com)

### ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini pengaruh dikepemimpinan transformasional and *locuus of coontrol* pada PT. Tunas Auto Graha Palembang. Alasan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak dari inisiatif groundbreaking dan locus of control terhadap kecukupan kerja di PT. Tunas Auto Graha Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh groundbreaking administrasi dan locus of control terhadap kecukupan kerja di PT. Tunas Auto Graha Palembang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi kuantitatif dengan jumlah tes yang diujikan sebanyak 55 orang perwakilan. Strategi pemeriksaan informasi yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah berbagai pemeriksaan langsung, koefisien hubungan, koefisien kepastian, uji t dan uji f dengan menggunakan program SPSS 22 for windows. Dari hasil penelitian uji-t menunjukkan bahwa tidak ada groundbreaking authority (X1) dengan nilai immaterial  $0,04 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diakui. Jadi sangat mungkin beralasan bahwa ada dampak besar dari inisiatif terobosan pada kelangsungan kerja. Sedangkan variabel locus of control pada representative execution insight (X2) dengan nilai yang sangat besar  $0,00 < 0,05$ , artinya  $H_0$  dihilangkan dan  $H_a$  diakui, sehingga dapat diduga bahwa sampai taraf tertentu locus of control mempengaruhi kelangsungan kerja. Hasil percakapan uji F secara keseluruhan mendapat nilai besar  $0,00 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diakui. Sehingga sangat mungkin beralasan bahwa ada dampak kritis antara inisiatif terobosan dan locus of control terhadap kelangsungan kerja di PT. Tunas Auto Graha Palembang.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan Transformasional, *Locus Of Control*, Efektivitas Kerja.

### ABSTRACT

*The problem in this research is the influence of transformational leadership and locuus of control at PT. Tunas Auto Graha Palembang. The reason for this research is to find out the impact of groundbreaking and locus of control initiatives on the adequacy of work at PT. Tunas Auto Graha Palembang. This study aims to determine the effect of groundbreaking administration and locus of control on the adequacy of work at PT. Tunas Auto Graha Palembang. The technique used in this study is a quantitative strategy with the number of tests being tested as many as 55 representatives. Information checking strategies used in this exploration are direct checks, correlation coefficients, certainty coefficients, t-test and f-test using the SPSS 22 for windows program. From the results of the t-test research, it shows that there is no groundbreaking authority (X1) with an immaterial value of  $0.04 < 0.05$ , meaning  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is recognized. So it is very possible to reason that there is a big impact of breakthrough initiatives on work continuity. While the locus of control variable on representative execution insight (X2) with a very large value of  $0.00 < 0.05$ , it means that  $H_0$  is removed and  $H_a$  is recognized, so it can be assumed that to some extent the locus of control affects job continuity. The results of the F test conversation as a whole got a large value of  $0.00 < 0.05$ , meaning that  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was recognized. So it is very possible to reason that there is a critical impact between breakthrough initiatives and locus of control on the continuity of work at PT. Tunas Auto Graha Palembang.*

**Keywords:** Transformational Leadership, Locus Of Control, Work Effectiveness.

## A. PENDAHULUAN



SDM (SDM) merupakan sosok penting suatu perkumpulan atau organisasi. Agar latihan dewan berjalan dengan baik, organisasi harus belajar perwakilan dan berusaha untuk menangani organisasi seideal mungkin sehingga kecukupan pekerja meningkat. Pekerjaan SDM dalam organisasi sangat penting karena semua kegiatan di dalam organisasi dikendalikan oleh orang-orang. Akibatnya, asosiasi harus membimbing SDM sehingga mereka berbakat dan menguasai bidangnya masing-masing, sehingga tujuan otoritatif akan tercapai oleh tujuan.

Rivai (2017: 98) memahami bahwa inisiatif terobosan adalah semacam inisiatif yang membantu atau mendorong pengikut mereka menuju tujuan yang ditetapkan dengan menjelaskan pekerjaan dan melakukan permintaan. Perintis semacam ini memberikan pemikiran individual dan kegembiraan ilmiah, dan yang memiliki mistik. Pelopor terobosan berfokus pada kekhawatiran dan kebutuhan perbaikan dari masing-masing penyembah; mereka mengubah keakraban pendukung dengan masalah dengan membantu mereka meninjau masalah dengan cara baru dan mereka dapat memberi energi, menyegarkan, dan membangkitkan pengikut untuk menginvestasikan energi tambahan untuk mencapai tujuan kelompok.

Schulz (2022: 437) mengartikan bahwa locus of control adalah keyakinan atau keyakinan yang dimiliki orang sehubungan dengan kesempatan yang mereka alami mulai dari keputusan mereka sendiri, kontrol dari orang lain atau kekuatan dari luar diri mereka. Dengan demikian mereka menerima bahwa mereka lemah terhadap kekuatan luar.

Maulana (2020), mencirikan kelayakan kerja perwakilan sebagai perhitungan signifikan untuk mencapai otoritas dan tujuan hierarkis yang telah ditentukan sebelumnya. Pelopor sangat mungkin merupakan komponen utama dengan tujuan akhir untuk memperluas kecukupan perwakilan yang dapat memberikan bimbingan bagi asosiasi untuk mencapai tujuan yang ideal. Kelayakan kerja representatif merupakan ciri yang dinamakan individu, karena setiap orang memiliki tingkat kelangsungan hidup yang berbeda-beda.

Berdasarkan dihasil dari penelitian terdahulu dan observasi yang telah dilakukannya oleh peneliti di PT. Tunas Auto Graha. Pada perusahaan ini kepemimpinan transformasionalnya belum bisa dikatakan terlihat baik karena terkadang masih ada saja yang bertingkah laku kurang baik seperti egois dan masih kurang perhatian terhadap karyawannya. Dan tugas yang diberikan tidak menjadi efektif sehingga mempengaruhi efektivitas kerja para karyawan. *Locus of control* pada PT. Tunas Auto Graha sama halnya dengan kepemimpinan transformasional, belum bisa dikatakan baik karena masih ada saja karyawan yang tidak mempunyai rasa tanggung jawab seperti mengambil kesempatan yang tersedia didepan mata dan membebankan pekerjaan kepada temannya dan tidak mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan tersebut.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **Kepemimpinan Transformasional**

Fahmi (2014:15) mengemukakan bahwa prakarsa adalah suatu ilmu yang berkonsentrasi penuh tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengatur orang lain untuk mengurus tugas sesuai dengan permintaan yang telah diatur.

Northouse (2013: 188) inisiatif inovatif menggerakkan pendukung mereka tidak hanya untuk memiliki kepercayaan pada diri mereka sendiri, tetapi juga untuk menempatkan kemampuan mereka sendiri untuk membayangkan dan membuat

masa depan yang lebih baik untuk asosiasi. Pelopor terobosan membuat perubahan signifikan, baik di dalam diri mereka sendiri maupun dalam asosiasi mereka.

Mengingat definisi di atas, sangat mungkin beralasan bahwa otoritas inovatif mengubah perhatian umat terhadap masalah dengan membantu mereka menyelidiki masalah lama dengan cara baru, dan mereka dapat memberi energi, menyegarkan, dan membangunkan pengikut untuk menghabiskan pekerjaan tambahan di dalam pendukung untuk menyelesaikannya. tujuan hierarkis. atau sekali lagi organisasi. indikator kepemimpinan ditransformasional disebagai berikutnya:

- a. Ideal Kharisma
- b. Motivasi Yang Menginspirasi
- c. Rangsangan Intelektual
- d. Pertimbangan Yang Diadaptasi

### **Locus Of Control**

Menurut Schultz (2022: 432) Locus of control yang merupakan perintah individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan diri mereka pada kelangsungan hidup.

Anggina (2020:2) memaknai bahwa *locus of control* merupakan salah satu kepribadian individu, setiap individu memiliki orang pengganti. Locus of control terbentuk karena faktor pengalaman dan pembelajaran.

Berdasarkan definisi di atas, *locus of control* adalah keyakinan dalam diri individu yang suka berusaha dengan ikhlas dan memiliki dorongan yang tinggi bahwa yang mengendalikan hidupnya adalah dirinya sendiri, namun juga dapat dipengaruhi oleh orang lain. Indiiikator di *locus of control* ialah:

1. Berubah menjadi kepala dengan sukarela
2. Prestasi individu karena pekerjaan yang sulit
3. Semua yang dicapai seseorang adalah konsekuensinya secara mandiri
4. Semua yang didapat orang bukanlah akibat langsung dari karma
5. Kekecewaan yang dialami orang karena keputusannya sendiri

### **Efektivitas Kerja**

Hasibuan (2017: 196) dalam Narulita (2022) menyatakan bahwa kelayakan kerja adalah penggunaan aset, kantor dan yayasan dalam jumlah tertentu yang sengaja diselesaikan sebelumnya untuk memberikan berbagai posisi tepat waktu.

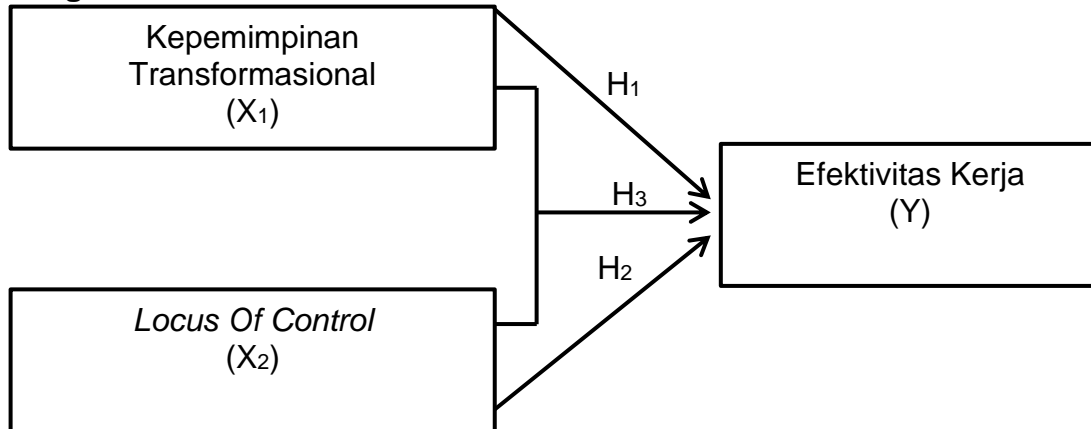
Admosoeprapto (2016: 54) mengungkapkan bahwa kelayakan kerja adalah tindakan yang menggambarkan sejauh mana tujuan dapat dicapai oleh perwakilan dengan melihat target atau norma yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Mengingat definisi di atas, sangat baik dapat dianggap bahwa kelayakan kerja adalah cara atau siklus untuk membuat kemajuan menuju suatu tujuan dalam suatu organisasi atau asosiasi. indikaator diefektivitas kerjanya ialah :

1. Pencapaian Tujuan
2. Kualiiitas Kerja
3. Kuantiiitas Kerja
4. Tepatnya Waktu
5. Kepuasann Kerja



**Kerangka Pemikiran**



**Hipotesis Penelitian**

- H1: Inisiatif transformasional jelas mempengaruhi kelangsungan kerja
- H2: *Locus of control* jelas mempengaruhi kelangsungan kerja
- H3: Inisiatif transformasional dan *locus of control* sementara itu jelas mempengaruhi kecukupan kerja

**C. METODE PENELITIAN**

Obyek pemeriksaan ini adalah para pekerja di PT. Tunas Auto Graha Palembang yang terletak di Jl. Pelopor Kemerdekaan Nomor 8, Kuto Batu, Kecamatan Ilir Timur II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30114. Dalamnya peenelitian ini strategi pengujian yang digunakan oleh pencipta adalah teknik kuantitatif yang sepenuhnya bertujuan untuk mengetahui dampak terobosan kewenangan dan *locus of control* terhadap kelangsungan kerja perwakilan di PT. Tunas Auto Graha Palembang.

Populasi dalam penelitian ini adalah 55 orang perwakilan. Mengingat populasi saat ini, para ahli menggunakan metode pengujian dengan strategi pengujian mendalam, khususnya seluruh populasi sebagai contoh dari 55 pekerja.

Teknik pengumpulan informasi yang dilakukan pencipta adalah survey dan dokumentasi. Sugiyono (2018:224) metode pengumpulan informasi merupakan langkah utama menuju penelitian, karena tujuan para ahli sebenarnya adalah untuk memperoleh informasi. Solusi responden terhadap penjelasan di media polling sebagai agenda diperkirakan menggunakan skala Likert.

**D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional**

Groundbreaking Kepemimpinan diperkirakan dengan 8 hal proklamasi. Keabsahan instrumen telah dicoba dengan membandingkan hasil pada tingkat kritis = 0,05.

**UJI VALIDITAS VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR**

Itemnya	Sig (2-tailed)	A	Keterangan
X1.1,	0,021,	0,05,	Valid
X1.2,	0,000,	0,05,	Valid

X1.3,	0,000,	0,05,	Valid
X1.4,	0,000,	0,05,	Valid
X1.5,	0,000,	0,05,	Valid
X1.6,	0,000,	0,05,	Valid
X1.7,	0,000,	0,05,	Valid
X1.8,	0,000,	0,05,	Valid

Dari hasil tabel di atas terlihat bahwa semua hal penegasan mulai dari penjelasan hal 1 sampai 8 pada variabel groundbreaking authority menunjukkan nilai sig  $\leq 0,05$ , dan itu menyiratkan bahwa semua hal penegasan dapat dianggap substansial. Untuk situasi ini, cenderung diungkapkan bahwa hal-hal yang digunakan sebagai penanda variabel Kepemimpinan Transformasional cukup besar untuk digunakan sebagai alat estimasi dalam tinjauan ini.

### Hasil Uji Validitas Locus Of Control

*Locus Of Control* diperkirakan oleh 10 hal proklamasi. Keabsahan instrumen telah dicoba dengan melihat hasil pada derajat yang sangat besar = 0,05.

UJI VALIDITAS LOCUS OF CONTROL			
Itemnya	Sig (2-tailed)	A	Keterangan
X2.1,	0,000,	0,05,	Valid,
X2.2,	0,000,	0,05,	Valid,
X2.3,	0,003,	0,05,	Valid,
X2.4,	0,000,	0,05,	Valid,
X2.5,	0,001,	0,05,	Valid,
X2.6,	0,000,	0,05,	Valid,
X2.7,	0,000,	0,05,	Valid,
X2.8,	0,000,	0,05,	Valid,
X2.9,	0,000,	0,05,	Valid,
X2.10,	0,000,	0,05,	Valid,

Dari tabel diatas, terlihat bahwa semua hal penegasan dari hal 1 sampai 10 penjelasan pada variabel *locus of control* menunjukkan nilai sig  $\leq 0,05$ , menyiratkan bahwa semua hal penegasan dapat dianggap substansial. Untuk situasi ini, cenderung diungkapkan bahwa hal-hal yang digunakan sebagai penanda



variabel *locus of control* cukup besar untuk digunakan sebagai alat estimasi dalam tinjauan ini.

### Hasil Uji Validitas Efektivitas Kerja

Kelangsungan kerja diperkirakan dengan 8 hal proklamasi. Keabsahan instrumen telah dicoba dengan membandingkan hasil pada tingkat kritis = 0,05.

<b>UJI VALIDITAS EFEKTIVITAS KERJA</b>			
<b>Item"</b>	<b>Sig, (2tailed)</b>	<b>A</b>	<b>Keteerangan</b>
Y.1,	0,000,	0,05.	Valid.
Y.2,	0,000,	0,05.	Valid.
Y.3,	0,000,	0,05.	Valid.
Y.4,	0,000,	0,05.	Valid.
Y.5,	0,000,	0,05.	Valid.
Y.6,	0,000,	0,05.	Valid.
Y.7,	0,002,	0,05.	Valid.
Y.8,	0,001,	0,05.	Valid.

Pemenuhan pekerjaan diperkirakan oleh 10 hal. Pendahuluan instrumen telah diselesaikan dengan membandingkan hasil dan tingkat  $\alpha = 0,05$  yang sangat besar. Dari tabel di atas terlihat bahwa semua hal/pertanyaan 1 sampai 10 pertanyaan adalah sah.

### Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional (X1)

#### **HASIL UJI RELIABILITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL** Reliability Statiistics

<b>Cronbachs Alpha</b>	<b>N off iltems</b>
.747	9

Dari hasil kualitas tak tergoayakan di atas untuk variabel inisiatif terobosan (X1), nilai hasil Cronbach'Alpha adalah 0,747 karena nilai Cronbach'Alpha > 0,60, sangat mungkin dianggap bahwa instrumen tersebut diucapkan dapat diandalkan.

### Hasil Uji Reabilitas *Locus Of Control* (X2)

#### **HASIL UJI REABILITAS LOCUS OF CONTROL** Reliability Statistics

<b>Cronbach Alpha</b>	<b>N off iltems</b>
.727	11

Dihasil ketergantungan di atas untuk variabel karakter tunggal (X2), nilai hasil Cronbach'Alpha adalah 0,727 karena nilai Cronbach'Alpha > 0,60, hal ini cenderung beralasan bahwa instrumen tersebut diumumkan solid.

### Hasil Uji Reabilitas Efektivitas Kerja (Y)

#### HASIL UJI REABILITAS EFEKTIVITAS KERJA

##### Reliability Statistics

Cronbacs Alpha	N off litems
.721	9

Dari hasil kualitas yang tetap di atas untuk variabel kelayakan kerja (Y), nilai hasil Cronbach'Alpha adalah 0,721 karena nilai Cronbach'Alpha > 0,60, cenderung dianggap bahwa instrumen tersebut diumumkan dapat diandalkan.

### Uji Normalitas

#### HASIL UJI NORMALITAS

##### OneSample KolmogorovSmirnov Tes

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters	Meann	.0000000
	StdDeviation	.84749839
Most Extreeme Differences	Absollute	.064
	Positiive	.064
	Negatiive	-.063
Test Statistic		.064
AsympSig(2tailed)		.200 <sup>c</sup>

Berdasarkan tabelnya diatas dapat diketahui bahwasan nilai signifikan (Asymp Sig 2tailed) 0,200, sehingga nilai tersebut normal.

### Hasil Uji Multikolinearitas

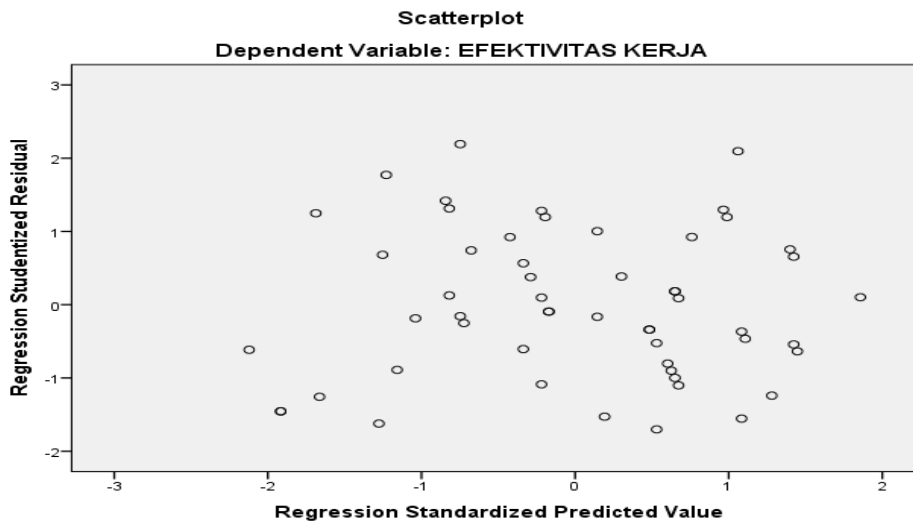
#### HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	StdError	Betaa				Tolerance	VIF
1	(Constanta)	2.824	1.058		2.669	.010		
	Kepemimpinan Transformasional	.080	.038	.099	2.102	.040	.512	1.954
	Locus Of Control	.692	.036	.898	18.996	.000	.512	1.954

Dari tabel di atas cenderung terlihat bahwa nilai VIF dari variabel inisiatif terobosan (X1) dan variabel *locus of control* (X2) adalah 1,954 < 10 dan nilai resiliensi 0,512 > 0,1, sehingga informasinya tidak terjadi multikolinearitas.



### Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai sig uji heteroskedastisitas untuk variabel ground breaking administrasi adalah 0,040 atau lebih dari 0,05 dan variabel locus of control 0,010 atau lebih dari 0,05 maka cenderung dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Sederhanan Kepemimpinan Transformasional

#### HASIL REGRESI LINEAR SEDERHANA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sign	Collinearity Statistics	
	B	Std Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constanta)	13.659	2.488		5.490	.000		
Kepemimpinan Transformasional	.586	.076	.727	7.701	.000	1.000	1.000

Dari hasil perhitungan relaps langsung, kondisi relaps dapat dibentuk sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + e,$$

$$Y = 13.659 + 0.586 (X_1) + e$$

**a** = jumlah konsisten unstandardized coefficients, untuk situasi ini nilainya adalah 13.659 angka ini merupakan angka tetap yang dimaksudkan bahwa jika tidak ada inisiatif groundbreaking (X1) maka nilai kelayakan kerja (Y) adalah 13.659.

**b** = jumlah koefisien relaps. Nilai 0,586 angka ini sebenarnya bermaksud bahwa untuk setiap 1% ekspansi ke tingkat otoritas peletakan batu pertama (X1), kelayakan kerja (Y) meningkat sebesar 0,586.



**Analisis Regresi Linear Sederhana Locus Of Control****HASIL REGRESI LINEAR SEDERHANA LOCUS OF CONTROL**

		Coefficient					Colinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficient		Standardize Coefficients	t	Sign.	Tolerance	VIF
		B	StdError	Beta				
1	(Constant)	3.316	1.065		3.113	.003		
	Locus Of Control	.745	.027	.967	27.725	.000	1.000	1.000

Dari hasil estimasi relaps langsung di atas, kondisi relaps dapat dibentuk sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + e$$

$$Y = 3,316 + 0,745 (X_2) + e$$

a = angka tetap dari koefisien tidak terstandarisasi, untuk situasi ini nilainya adalah 3.316 angka ini adalah angka yang konsisten yang berarti bahwa jika tidak ada *Locus Of Control* ( $X_2$ ) nilai kelayakan kerja ( $Y$ ) adalah 3.316.

b = jumlah koefisien relaps. Nilai 0,745 angka ini benar-benar berarti bahwa untuk setiap ekspansi 1% ke tingkat *Locus Of Control* ( $X_2$ ), kelayakan kerja ( $Y$ ) meningkat sebesar 0,745.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Pemeriksaan ini digunakan untuk memutuskan apakah ada pengaruh yang besar sedikit atau terus menerus antara setidaknya dua faktor bebas pada satu variabel lingkungan.

**HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**

Modell		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sign.
		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	2.824	1.058		2.669	.010
	Kepemimpinan Transformasional	.080	.038	.099	2.102	.040
	<i>Locus Of Control</i>	.692	.036	.898	18.996	.000

Dari berbagai perhitungan relaps yang telah dilakukan, kondisi relaps dapat dibentuk sebagai berikut:

$$Y = 2,834 + 0,080 (X_1) + 0,692 (X_2) + e$$

Mengingat model kekambuhan pada tabel di atas, dapat dipahami dengan baik sebagai berikut:

1. Nilai 0,080 merupakan koefisien kekambuhan untuk variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), artinya apabila Kepemimpinan Transformasional bertambah satu satuan sedangkan yang lain tetap (*ceteris paribus*) maka akan diikuti oleh perluasan Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) berkurang satu satuan, maka akan diikuti dengan penurunan viabilitas kerja perwakilan yang setara dengan 0,080 satu satuan.
2. Nilai 0,692 adalah koefisien kekambuhan untuk variabel jika *locus of control* ( $X_2$ ), benar-benar bermaksud bahwa dengan asumsi *locus of control* ( $X_2$ ), bertambah satu satuan sedangkan yang lain tetap (*ceteris paribus*) maka pada



saat itu akan dibuntuti Dengan bertambahnya *locus of control* (X2) berkurang satu satuan, maka akan disusul dengan berkurangnya viabilitas karya perwakilan yang setara dengan 0,692 satuan.

Dari gambaran di atas, dapat diduga bahwa faktor terobosan otoritas dan *locus of control* mempengaruhi kecukupan kerja perwakilan.

### Analisis Koefisien Korelasi

#### HASIL ANALISIS KOEFISIEN KORELASI

Variabel	R	Adjusted R Squared	Std Error Of The Estimate
Kepemimpinan Transformasional Dan Locus Of Control Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.	.970	.938	.86364

Dari hasil pengujian koneksi (r) hubungan antara inisiatif groundbreaking dan *locus of control* (r) adalah 0,970, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang moderat antara inisiatif ground breaking dan *locus of control* terhadap kelangsungan kerja representatif, sedangkan jalannya hubungan tersebut positif mengingat fakta bahwa harga r adalah positif, menyiratkan bahwa semakin tinggi inisiatif terobosan dan locus of control, semakin tinggi kecukupan kerja perwakilan.

### Analisis Koefisien Determinasi

#### HASIL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

##### Model Summary<sup>b</sup>

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error off the Estimate
Kepemimpinan Transformasional dan locus of control terhadap efektivitas kerja	.970 <sup>a</sup>	.941	.938	.864

Dari tabel diatas terlihat bahwa besarnya R Squared adalah 0,941, menyiratkan bahwa komitmen dampak pemberian groundbreaking (X1) dan *locus of control* (X2) terhadap kelangsungan hidup pekerja (Y) adalah 16,2% sedangkan sisanya (100 persen 94,1% = 5,9%) dipengaruhi oleh berbagai faktor, misalnya bagian tempat kerja baik fisik maupun non fisik, korespondensi dan yang dikecualikan dari tinjauan ini

### Uji t (Secaraparsial)

#### HASIL UJI t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	2.824	1.058		2.669	.010
	Kepemimpinan Transformasional	.080	.038	.099	2.102	.040
	Locus Of Control	.692	.036	.898	18.996	.000

Pada tabel diatas hasil menunjukkan perbedaan besar antara faktor administrasi terobosan pada kelangsungan hidup perwakilan  $0,04 < 0,05$ , yang berarti  $H_0$  diberhentikan dan  $H_a$  diakui, sehingga sangat baik dapat dianggap bahwa sampai batas tertentu inisiatif terobosan mempengaruhi kecukupan kerja pekerja di PT. Tunas Auto Graha Palembang.

Konsekuensi dari pengujian berikut menunjukkan perbedaan yang sangat besar antara variabel *locus of control* pada kelangsungan kerja perwakilan sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  diberhentikan dan  $H_a$  diakui, sehingga cenderung disimpulkan bahwa agak *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan kecukupan di PT. Tunas Auto Graha Palembang.

## Uji F (Secara Simultan)

### HASIL UJI F

ANOVA						
Model		Sum off Squares	Dff	Mean Square	F	Sig.
1	Regressin	613.651	2	306.825	411.361	.000 <sup>b</sup>
	Residual	38.786	52	.746		
	Total	652.436	54			

Mengingat efek samping dari uji F (sinkron) pada tabel di atas, diketahui bahwa insentif besar untuk administrasi terobosan dan umumnya *locus of control* pada kelayakan kerja perwakilan adalah  $0,000b < 0,05$ . Hal ini menyiratkan bahwa  $H_0$  diberhentikan dan  $H_a$  diakui, sehingga dapat diduga bahwa inisiatif terobosan dan *locus of control* selama ini berpengaruh besar terhadap kecukupan kerja perwakilan di PT. Tunas Auto Graha Palembang

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Mengingat efek samping dari pemeriksaan dan percakapan yang telah digambarkan pada bagian sebelumnya, maka cenderung diakhiri sebagai berikut:

- Groundbreaking Leadership ( $X_1$ ) secara fundamental mempengaruhi kecukupan kerja ( $Y$ ) pada PT. Tunas Auto Graha Palembang. Perintis telah hebat dalam melakukan kewajiban otoritas mereka kepada perwakilan.
- Locus Of Control* ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadapnya diefektivitas kerja ( $Y$ ) pada PT. Tunas Auto Graha Palembang. Para karyawan sudah bagus dalam melaksanakan tugasnya dengan menjaga karakteristiknya masing-masing.
- Kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) & *Locus Of Control* ( $X_2$ ) berpengaruhnya signifikan secara simultan terhadapnya efektivitas kerja ( $Y$ ) pada PT. Tunas Auto Graha Palembang. Bisa dikatakan sudah baik karena para pemimpin dan karyawan sudah memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

### 2. Saran

Berdasarkan dihasilnya penelitian yang dilaksanakannya, maka penuliss mengemukakannya di beberapa sarannya disebagai berikut :

- Dari hasilnya analisis didapat dilihatnya bahwasan dikepemimpinan transformasionalnya memberikannya terpengaruhkan terhadapnya efektivitas



kerja. Oleh karena itu hendaknya pemimpin harus bisa mempertahankan sikap kepemimpinannya bahkan jika bisa meningkatkannya. Diharapkan dengan tercapainya kepemimpinan transformasional yang baik maka efektivitas kerja pun akan tercapai dengan baik.

- b. Bagi perusahaan dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan untuk mempertahankan kepemimpinan serta karakteristik para karyawan dan dapat diterima oleh semua pihak demi terjalannya kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c. Untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja pada PT. Tunas Auto Graha Palembang, pemimpin harus menyadari dan memberikan motivasi serta semangat kepada para karyawan, sehingga peran orientasi internal dan eksternal dapat bekerja dengan baik dan mendapatkan hasil sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anggina, E. S. (2020). Pengaruh kepribadian SELF EFFICIACY dan LOCUS OF CONTROL terhadap kinerja karyawan. *Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 1-10.
- Atmosoeperto, K. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Fahmi, Irham. (2014). *Analisis Kinerja Keuangan*. Alfabeta. Bandung.
- Narulita, Y. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja dan Displin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi Banten. *Jurnal Manajemen dan Publik*, 18.
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and Practice*. California: Sage Publication Inc.
- Schultz, D. P. (2022). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Buku Kedokteran.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.