

**HUBUNGAN ANTARA *LOCUS OF CONTROL* DENGAN MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PT. BPR SHINTA DAYA DIY**

NASKAH PUBLIKASI

Disusun untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Derajat Sarjana Psikologi



Oleh :

Bagus Setyo Wibowo

1900013348

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN
YOGYAKARTA
2024**

PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA *LOCUS OF CONTROL* DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. BPR SHINTA DAYA DIY

Yang disusun oleh:

Bagus Setyo Wibowo
1900013348

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan dan
Diterima untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



Devi Damayanti, S.Psi., M. Psi., Psikolog

HUBUNGAN *LOCUS OF CONTROL* DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. BPR SHINTA DAYA DIY

Bagus Setyo Wibowo¹, Devi Damayanti²

Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan^{1,2},

Jalan Kapas No. 9 Yogyakarta 55116

bagus1900013348@webmail.uad.ac.id¹, devi.damayanti@psy.uad.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara *locus of control* dengan motivasi kerja karyawan PT. BPR Shinta Daya DIY. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Shinta Daya DIY yang berjumlah 60 karyawan tetap dengan menggunakan teknik sampling *cluster random sampling* berdasarkan unit kerja perusahaan. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dalam melaksanakan penelitian ini. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala pada setiap variabel yang akan diukur. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua skala penelitian skala penelitian motivasi kerja dan skala penelitian *locus of control*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini berupa uji regresi linier atau sederhana. Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara *locus of control* dengan motivasi kerja karyawan di PT. BPR Shinta Daya DIY. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *locus of control* dengan motivasi kerja karyawan PT. BPR Shinta Daya DIY dengan skor korelasi yang diperoleh 0.000. Sumbangan efektif yang dihasilkan *locus of control* adalah sebesar 53%. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya sumbangan efektif yang diberikan oleh *locus of control* sebagai variabel bebas kepada motivasi kerja tergolong besar atau tinggi dan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja sebagai variabel tergantung.

Kata Kunci : karyawan, *locus of control*, motivasi kerja

THE RELATIONSHIP OF LOCUS OF CONTROL WITH WORK MOTIVATION PT. BPR SHINTA DAYA DIY

Bagus Setyo Wibowo¹, Devi Damayanti²

Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan^{1,2}

Jalan Kapas No. 9 Yogyakarta 55116

bagus1900013348@webmail.uad.ac.id¹, devi.damayanti@psy.uad.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to empirically examine the relationship between locus of control and work motivation of employees of PT BPR Shinta Daya DIY. The subjects in this study were employees of PT BPR Shinta Daya DIY, totaling 60 permanent employees using cluster random sampling technique based on the company's work unit. Researchers used quantitative research methods in carrying out this research. The measuring instrument used in this study uses a scale on each variable to be measured. In this study, researchers used two research scales of work motivation research scale and locus of control research scale. The analysis technique used in this study is a linear or simple regression test. Based on the results of the study, it is concluded that there is a very significant positive relationship between locus of control and employee work motivation at PT BPR Shinta Daya DIY. There is a very significant positive relationship between locus of control and employee motivation at PT BPR Shinta Daya DIY with a correlation score obtained of 0.000. The effective contribution generated by locus of control is 53%. This shows that the effective contribution given by locus of control as an independent variable to work motivation is classified as large or high and greatly influences work motivation as a dependent variable.

Keywords: employee, locus of control, work motivation

PENDAHULUAN

Cepatnya perkembangan teknologi membuat bidang kehidupan terdampak dan perlu melakukan penyesuaian. Dampak yang dirasakan adalah semakin tingginya persaingan di segala bidang. Maka dari itu cara menyikapi atau menghadapi hal tersebut adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, agar memiliki suatu keahlian khusus. Harapannya dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut, taraf kompetitifnya juga akan ikut meningkat atau berkembang (Sari *et al.*, 2014). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem pengelolaan yang memiliki fokus utama untuk memaksimalkan kemampuan pada karyawan. Cara yang digunakan untuk memaksimalkan kemampuan tersebut adalah dengan beberapa langkah strategis, dengan hal tersebut kinerja karyawan atau pegawai akan optimal dalam menuju tujuan organisasi (Edison *et al.*, 2018). Bangun (2012) mengungkapkan terdapat fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai penyatuan yang mencakup motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang secara langsung ikut andil dan berperan dalam berjalannya proses organisasi adalah sumber daya manusia. Oleh karenanya, penting bagi suatu perusahaan atau organisasi untuk memperhatikan aspek peningkatan atau pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Aspek yang penting dan perlu ditingkatkan salah satunya adalah motivasi kerja karyawan. Pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia selalu berkaitan dengan perhatian terhadap upaya

menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi merupakan suatu penentu seseorang dalam melakukan suatu hal. Karena dalam motivasi terdapat dorongan, pendukung, keinginan dan kebutuhan yang menggugah semangat untuk mencapai hal tersebut (Andika *et al.*, 2019).

Pinder (2013) mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan aspek internal dan eksternal individu. Dimana individu memiliki suatu dorongan yang digunakan untuk melakukan perilaku sesuai dengan ketentuan, tujuan, kesungguhan dan kurun waktu yang telah ditentukan. Menurut Robbins (2013) motivasi kerja adalah kesukarelaan seseorang untuk mengeluarkan *effort* yang dimilikinya, secara maksimal menuju arah tujuan organisasi yang sudah ditentukan. Sementara menurut Steers dan Porter (1983) motivasi kerja merupakan tindakan yang dilakukan seseorang yang nantinya tindakan tersebut akan memunculkan, memfokuskan dan memelihara tindakan yang sebelumnya sudah dilakukan sesuai dengan lingkungannya. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, umumnya karyawan atau pegawai akan bekerja dengan maksimal atau mengerahkan seluruh kemampuannya apabila perusahaan atau organisasi mendukung pelaksanaan tugas karyawan atau memenuhi kebutuhannya. Contoh hal yang dapat dilakukan sebagai pendukung kerja karyawan yang nantinya akan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan salah satunya adalah pemberian apresiasi kerja berupa bonus, seperti bonus kerja lembur atau bonus karena berhasil mencapai target dan lain-lain. Pemberian bonus tersebut membuat karyawan atau pegawai akan lebih

termotivasi dalam melakukan pekerjaannya (Andika *et al.*, 2019). Apabila karyawan termotivasi kerjanya, maka segala upaya akan dilakukan untuk menyelesaikan segala tekanan maupun tanggung jawab yang sudah diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan dengan salah satu pimpinan yang menjabat sebagai komisaris di PT. BPR Shinta Daya DIY mengungkapkan bahwasanya setiap perusahaan atau organisasi pastinya memiliki permasalahan terkait dengan motivasi kerja karyawan. Permasalahan internal maupun eksternal karyawan yang nantinya akan berdampak pada motivasi kerja karyawan. Hasil wawancara juga mengungkapkan bahwa pernah dalam suatu waktu terjadinya perubahan suatu direksi yang memimpin. Otomatis terdapat beberapa perubahan yang terjadi dalam proses kerja yang ada di PT. BPR Shinta Daya DIY. Terdapat karyawan yang bisa menyesuaikan pekerjaannya dengan perubahan yang ada, terdapat juga karyawan yang acuh tak acuh dengan perubahan yang ada karena merasa bahwa dirinya telah mampu dan bisa melakukan proses kerja seperti sebelumnya. Hal tersebut merupakan tindakan yang keliru karena adanya suatu perubahan maka proses kerja juga akan berubah mengikuti perubahan yang telah ditentukan.

Selang beberapa waktu peneliti melakukan kegiatan wawancara kembali. Wawancara yang kedua dengan salah satu kepala SDM atau bagian Personalia di PT. BPR Shinta Daya DIY. Hasil dari wawancara tersebut mendapati perilaku kerja yang mengindikasikan rendahnya

motivasi kerja karyawan di PT. BPR Shinta Daya DIY. Motivasi kerja karyawan dikatakan tinggi apabila karyawan dapat mencapai target yang ditentukan perusahaan, berhasil mendapatkan *reward*, bekerja sesuai SOP dan berhasil atau mampu mencapai tahapan promosi. Kemudian motivasi kerja karyawan dikatakan rendah apabila karyawan tidak mampu mencapai target, sering mendapatkan teguran lisan maupun tertulis dan kurang disiplin dalam segala hal. Peneliti juga melakukan wawancara pendukung dengan tiga karyawan yang bekerja di PT. BPR Shinta Daya DIY yang terdiri dari dua *teller* dan satu *customer service*.

Hasil yang didapatkan dari proses wawancara pendukung tersebut bahwa karyawan merasa motivasi kerja yang dimilikinya di waktu tertentu merasa baik dan merasa kurang baik. Terdapat beberapa penyebab yang ditemukan saat motivasi kerja karyawan naik dan turun. Saat motivasi kerja karyawan naik bisa disebabkan karena perasaan karyawan yang sedang baik atau menunjukkan performa yang baik dan adanya reward yang telah diberikan kepada karyawan dari perusahaan. Apabila turun juga dapat disebabkan masalah-masalah pribadi yang terbawa sampai ranah pekerjaan, perasaan yang sedang kacau atau tekanan pekerjaan yang berlebih dari perusahaan. Subjek juga merasa bahwasanya hasil kinerjanya bukan hanya murni dari jerih payah subjek itu sendiri melainkan juga berkat bantuan dari rekan kerjanya.

Maka dari itu pencapaian yang ada dalam perusahaan atau organisasi akan mengalami perubahan berdasarkan temuan hasil

wawancara yang telah dilakukan jika karyawan memang benar mengalami kondisi tersebut. Hal tersebut tentunya berkaitan dengan seberapa besar motivasi kerja karyawan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang sedang terjadi dalam perusahaannya. Baik perubahan yang sifatnya di perusahaan atau organisasinya maupun di dalam dirinya. Berdasarkan fenomena dan teoritis yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti terdorong untuk menelaah tentang motivasi kerja karyawan yang ada pada PT. BPR Shinta Daya DIY. Alasan mengapa peneliti memilih karyawan yang ada pada PT. BPR Shinta Daya DIY karena karyawan yang bekerja di Bank memiliki tekanan-tekanan dan tuntutan baik secara internal maupun eksternal perusahaan.

Steers dan Porter (1983) mengemukakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individual, bentuk dari faktor ini seperti perilaku, animo, watak dan keperluan-keperluan di tempat kerja. Faktor yang kedua adalah pekerjaan, bentuk dari faktor ini seperti kontroling pada jenis pekerjaan tertentu, derajat tanggung jawab di suatu pekerjaan tersebut. Faktor yang ketiga situasi lingkungan kerja, tempat karyawan melakukan pekerjaannya kemudian komunikasi antara individu maupun kelompok, iklim organisasi dan sistem pelatihan kerja. Berdasarkan beberapa faktor yang telah diungkapkan peneliti tertarik untuk meneliti *locus of control* yang menjadi salah satu variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel tergantung motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dalam melaksanakan penelitian ini. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala pada setiap variabel yang akan diukur. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut apabila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2012)

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua skala penelitian skala penelitian motivasi kerja yang dikemukakan oleh Steers dan Porter (1983) dan skala penelitian *locus of control* yang dikemukakan oleh Rotter (1966). Teknik pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini adalah *cluster random sampling*. *Cluster random sampling* adalah teknik pengumpulan yang digunakan berdasarkan *cluster-cluster* atau rumpun-rumpun yang ada pada populasi. Penentuan sampel penelitian dengan menggunakan rumus slovin dengan mendapatkan hasil sebanyak 60 karyawan yang dijadikan sampel pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan *locus of control* dengan motivasi kerja karyawan di PT. BPR Shinta Daya DIY. Hasil analisis sampel penelitian yang berjumlah 50 karyawan PT. BPR Shinta

Daya DIY, menyatakan bahwa adanya hubungan antara *locus of control* dengan motivasi kerja karyawan PT. BPR Shinta Daya DIY. Hasil analisis regresi sederhana yang telah dilakukan mendapatkan bahwa adanya hubungan yang sangat positif dan signifikan antara variabel bebas yaitu *locus of control* dengan variabel tergantung yaitu motivasi kerja. Hal tersebut memiliki arti bahwa hipotesis yang ada pada penelitian ini dinyatakan diterima. Kemudian dibuktikan juga dengan melihat nilai signifikansi (Sig.), pada analisis regresi sederhana yang telah dilakukan dengan mendapat nilai signifikansi sebesar 0.000. Maka dari itu jika melihat kembali pada norma yang menyatakan jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil < dari probabilitas 0.05 mengandung arti bahwa adanya hubungan variabel bebas dengan variabel tergantung pada penelitian yang dilakukan. Maka dari itu hasil analisis yang dilakukan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dan dapat membuktikan hipotesis yang dibuat oleh peneliti dalam penelitian ini.

Kemudian berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, sumbangan efektif yang diberikan antara variabel bebas yaitu *locus of control* terhadap variabel tergantung yaitu motivasi kerja adalah sebesar 53%. Sumbangan efektif berdasarkan hasil analisis yaitu sebesar 53% menurut peneliti memiliki peran atau sumbangan yang besar dalam mempengaruhi variabel tergantung penelitian ini yaitu variabel motivasi kerja. Kemudian sisa dari besarnya sumbangan efektif yang diberikan dari variabel bebas terhadap variabel tergantung penelitian yaitu sebesar 47%.

Besar 47% tersebut merupakan sumbangan efektif yang diberikan untuk variabel tergantung yaitu motivasi kerja dari variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut juga bisa dikatakan bahwasanya jika *locus of control* karyawan tinggi maka akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang ikut tinggi. Begitu pula sebaliknya jika *locus of control* karyawan rendah maka juga akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang ikut rendah.

Hal tersebut juga selaras dengan penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwasanya terdapat pengaruh antara *locus of control* terhadap motivasi kerja karyawan. Badri dan Aziz (2011) mengungkapkan bahwa dalam hasil penelitiannya mendapatkan hasil adanya pengaruh positif antara *locus of control* terhadap motivasi kerja pada pegawai dinas pendidikan pemerintah kota medan. Penelitian tersebut mendapatkan sumbangan efektif sebesar 47% antara *locus of control* terhadap motivasi kerja pegawai dinas pendidikan pemerintah kota medan. Badri dan Aziz (2011) juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang penting untuk membentuk performansi yang bagus atas tugas-tugas dengan menggunakan kemampuan mereka yang paling baik. Kemudian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor kritis dalam memobilisasi usaha-usaha individu, selain motivasi kerja yang dapat mempengaruhi karyawan adalah *locus of control*. Menurut Rotter (1966) bahwasanya motivasi seseorang juga dapat dipengaruhi oleh salah satu variabel yaitu *locus of control*.

Kemudian berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh *Zulfa et al.*, (2017) bahwasanya dalam penelitiannya mendapatkan hasil yaitu adanya hubungan antara *locus of control* terhadap motivasi. Hasil analisis yang didapatkan berdasarkan penelitian tersebut yaitu mendapatkan nilai R sebesar 0.200 yang menunjukkan koefisien korelasi antara *locus of control* dengan motivasi dengan taraf signifikansi sebesar 0.022. Nilai *R Square* yang diperoleh sebesar 0.040 (4%). Hal tersebut mendapatkan kesimpulan bahwa adanya hubungan antara *locus of control* terhadap motivasi, meskipun sumbangan efektif yang diperoleh relatif kecil. Akan tetapi hasil sumbangan efektif yang relatif kecil tersebut tidak serta merta dapat diabaikan. Karena dengan hasil yang diperoleh tersebut juga dapat membuktikan hipotesis penelitian yang telah dilakukan dengan *locus of control* dapat mendorong motivasi. Menurut Mugiarto (2013) menyatakan bahwasanya seseorang yang dominan memiliki internal *locus of control* memiliki arti bahwa orang tersebut bisa dikatakan motivasinya tinggi. Maka dari itu terdapat hubungan yang signifikan antara *locus of control* terhadap motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh *Arsita et al.*, (2023) juga mendapatkan hasil yang sama yaitu adanya hubungan yang signifikan antara *locus of control* dengan motivasi kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen. Berdasarkan hasil tersebut bisa juga diartikan bahwa semakin tinggi *locus of control* perawat maka motivasi kerja perawat juga semakin meningkat. *Locus of control* yang tinggi dan seimbang akan berkaitan dengan sikap seorang perawat dalam

meningkatkan motivasi kerja, sehingga jika seseorang memiliki *locus of control* yang baik, maka individu tersebut mampu mengendalikan dirinya untuk menjadi pribadi yang lebih baik.

Tinggi rendahnya motivasi seseorang juga dapat dipengaruhi oleh tentang bagaimana cara individu memandang peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya merupakan sebab dari apa yang telah dilakukannya. Kemudian menurut Elliot dan Travers (1996) mengungkapkan bahwasanya terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang seperti *anxiety* (kecemasan), *attitudes* (sikap), *curiosity* (keingintahuan), *locus of control* (persepsi individu terhadap apakah dirinya atau faktor dari luar yang mempengaruhi peristiwa yang terjadi di kehidupannya), *learned helplessness* (kekurangmampuan dalam belajar), *self efficacy* (keyakinan diri), dan *cooperative learning* (pembelajaran kooperatif). Maka dari itu berdasarkan apa yang telah disampaikan oleh Elliot dan Travers (1996) tentang beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang salah satunya adalah *locus of control* sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang. Uno (2013) juga mengungkapkan adanya dua faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang, yaitu faktor yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) dan dari luar diri (ekstrinsik). Berdasarkan faktor yang telah disebutkan, yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang salah satunya adalah faktor intrinsik yaitu *locus of control*. Hasil penelitian dari Anderson *et al.*, (2005) yaitu bahwa *locus of control* dihipotesiskan untuk mempengaruhi pembelajaran , motivasi dan perilaku.

Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh La Kalamu (2021) mendapatkan hasil bahwasannya *locus of control* juga memiliki pengaruh secara langsung terhadap motivasi seseorang. Maka dari itu dapat juga dimaknai bahwa *locus of control* dapat memberikan *effect* yang positif pada motivasi belajar karena dalam penelitian yang dilakukan oleh La Kalamu (2021) bersubjek pada siswa dengan variabel tergantung motivasi belajar dan variabel bebasnya adalah *locus of control*. Selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ma'rifah (2017) yaitu adanya pengaruh antara *locus of control* dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Sumbangan efektif yang diberikan *locus of control* terhadap motivasi sebesar 48%. Pada penelitian tersebut faktor internal individu yaitu yang berapa pada guru sebagai subjek memiliki peran besar dalam terciptanya motivasi dibandingkan pengaruh faktor eksternal individu.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Kriyantono *et al.*, 2014) juga mendapatkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu mendapatkan hasil yaitu *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fitrianiingsih dan Helmy (2022) juga mendapatkan hasil bahwa internal *locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen. Hasil penelitian tersebut memiliki arti jika semakin tinggi internal *locus of control* maka akan diikuti juga semakin tingginya motivasi kerja guru PNS di MTs Negeri 2 Kebumen.

Kemudian dalam hasil penelitian lain mendapatkan hasil yaitu adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara *locus of control internal*, *locus of control eksternal*, manajemen waktu dan kreativitas mengajar terhadap motivasi. Baik *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi (Alfitami & Rustiana, 2017). Pada penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018) dengan menggunakan dua variabel yaitu variabel *locus of control* dan variabel motivasi sebagai variabel bebasnya. Mendapatkan hasil bahwasanya kedua variabel tersebut yaitu *locus of control* dan motivasi ternyata dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Karena secara umumnya jika *locus of control* dan motivasi memiliki suatu hubungan seperti apa yang telah dijelaskan di atas maka dampaknya juga akan berada pada kinerja karyawan. Dapat juga dikatakan dua variabel yaitu *locus of control* dan motivasi sebagai faktor penentu bagaimana kinerja karyawan yang ada di suatu perusahaan.

Locus of control diyakini sebagai konsep yang memberikan suatu kontribusi terhadap kualitas performansi atau kinerja satu individu. Menurut Gottman *et al.*, (2006) mengungkapkan bahwa *locus of control internal* seringkali terkait dengan motivasi kerja, prestasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan yang lebih tinggi daripada melakukan hal-hal eksternal. *Locus of control eksternal* seringkali terkait dengan karakteristik pekerjaan atau peran yang lebih disukainya dalam pekerjaan. Vijayashree dan Jagdishchandra (2011) mengungkapkan individu yang memiliki internal

locus of control mempunyai cara pandang bahwa semua peristiwa atau hasil yang didapatkan individu tergantung pada apa yang dilakukannya atau diusahakannya. Baik hasil yang didapatkan itu buruk maupun hasil yang didapatkan itu baik sesuai dengan apa yang telah diusahakannya atau dilakukannya. Contohnya seperti kecakapan, keahlian dan upaya. Kemudian memiliki kendali terhadap perilaku yang dilakukannya. Individu yang memiliki eksternal *locus of control* akan percaya jika semua peristiwa yang dialami individu tersebut diatur dari faktor luar individu. Contohnya seperti keberuntungan, kesempatan dan takdir. Selanjutnya individu tidak yakin dengan usaha yang telah dilakukannya akan berhasil dan dikembalikan lagi untuk menerima kepada takdir.

KESIMPULAN

Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *locus of control* dengan motivasi kerja karyawan PT. BPR Shinta Daya DIY. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* maka motivasi kerja karyawan PT. BPR Shinta Daya DIY juga semakin tinggi. Hal ini juga berlaku sebaliknya, semakin rendah *locus of control* maka motivasi kerja pada karyawan akan ikut rendah. Sumbangan efektif yang dihasilkan *locus of control* adalah sebesar 53%. Karyawan PT. BPR Shinta Daya DIY memiliki motivasi kerja dan *locus of control* yang baik. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis kategorisasi yang telah dilakukan oleh

peneliti sebelumnya. Hasil yang diperoleh untuk motivasi kerja mendapatkan persentase 100 persen dan untuk *locus of control* mendapatkan persentase 100 persen juga. Kedua hasil kategorisasi tersebut menurut peneliti merupakan hasil yang baik dan tinggi dari variabel tergantung dan variabel bebas dalam penelitian yang telah dilakukan.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat dijadikan acuan awal jika hendak melakukan penelitian yang lebih mendalam berkaitan dengan kedua variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu hubungan antara *locus of control* dengan motivasi kerja, agar selanjutnya di kemudian hari diperoleh hasil penelitian yang lebih variatif daripada penelitian yang telah dilakukan. Bagi peneliti selanjutnya juga dapat menjadi acuan dan saran agar ketika hendak melakukan wawancara penajakan maka perbanyak nara sumber, kemudian peneliti juga dapat berinteraksi dengan langsung dengan karyawan contohnya saat pengisian skala, sehingga dapat menjelaskan, mengawasi, dan memotivasi pengisian skala oleh karyawan. Hal tersebut juga dapat mengontrol skala yang telah terisi sesuai dengan target sampel yang telah ditentukan. Karena saat penyebaran skala yang sudah dilakukan peneliti kurang bisa mengontrol apakah skala disebarkan langsung oleh pihak HRD ataukah disebarkan oleh pihak karyawan yang diutus oleh HRD. Hal tersebut memungkinkan juga untuk terjadinya *social desirability* pada karyawan saat pengisian skala.

Berdasarkan temuan penelitian yang ditemukan, peneliti menyarankan agar pihak PT. BPR Shinta Daya DIY dapat terus

meningkatkan motivasi kerja karyawannya seperti dengan memberikan *reward* yang diberikan kepada karyawan atas jerih payah pekerjaan yang telah dilakukannya. Hal ini bertujuan untuk mendorong karyawan agar mampu untuk bertahan dan menjaga motivasi kerjanya agar terus baik jika pihak perusahaan memberikan timbal balik yang setimpal dengan apa yang dikerjakannya. Karyawan yang mampu bertahan dalam jangka waktu yang lama dalam suatu perusahaan akan memberikan manfaat bagi perusahaan seperti pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan kontribusinya maka dari itu perusahaan harus mampu mempertimbangkan dan memperhatikan hal tersebut.

Saran lain adalah PT. BPR Shinta Daya DIY agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang saling *support* baik antara karyawan dengan karyawan maupun atasan dengan karyawan. Agar nantinya memunculkan rasa peduli dan memunculkan rasa kerja sama tim yang baik dalam menyikapi dan beradaptasi dengan perubahan yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan juga senantiasa melakukan kontroling terhadap karyawannya terkait dengan motivasi kerjanya dan segera melakukan tindakan yang cepat apabila terjadi suatu permasalahan dalam hal tersebut. Kemudian pengembangan atau pelatihan-pelatihan yang diadakan sesuai dengan kebutuhan guna meningkatkan kemampuan individu karyawan dan dapat bersaing secara sportif untuk kedepannya.

Temuan yang dihasilkan pada penelitian ini dapat menjadi saran kepada karyawan agar karyawan mampu untuk tetap menjaga motivasi

kerjanya. Karena dengan menjaga motivasi kerja yang baik tentunya akan menunjang seluruh pengerjaan tuntutan yang diberikan oleh perusahaan. Kemudian dengan karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi juga akan memiliki performa kerja yang baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfitami, D., & Rustiana, A. (2017). Pengaruh locus of control internal, locus of control eksternal, manajemen waktu, dan kreativitas mengajar terhadap motivasi berprestasi. *Economic Education Analysis Journal*, 6(3), 960–972.
- Anderson, A., Hattie, J., & Hamilton, R. J. (2005). Locus of control, self-efficacy, and motivation in different schools: Is moderation the key to success? *Educational Psychology*, 25(5), 517–535. <https://doi.org/10.1080/01443410500046754>
- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204.
- Arsita, I. D., Maulidia, R., & Sari, N. L. (2023). Hubungan antara locus of control dengan motivasi kerja perawat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada*, 12(1), 1–14. <https://doi.org/10.33475/jikmh.v12i1.318>
- Badri, M., & Aziz, A. (2011). Pengaruh locus of control dan harga diri terhadap motivasi kerja pegawai dinas pendidikan kota medan. *Jurnal Analitika*, 3(1), 29–36.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Edison, W., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Elliot, S. N. Travers, J. F. (1996). *Educational psychology: effective teaching, effective learning*. Brown & Benchmark.
- Fitrianingsih, V., & Helmy, I. (2022). Pengaruh internal locus of control dan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(2), 297–316. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i2.97>
- Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., Swanson, C. (2006). Locus of control at work: a meta-analysis. *Journal of Marriage and Family*, 60. <https://doi.org/10.1002/job>
- Kriyantono, S. Kanto, S. Husna, N. (2014). Pengaruh self esteem, self efficacy, dan locus of control terhadap motivasi kerja dan kinerja public relations. 17(4), 262–267.
- La Kalamu, L. Y. (2021). Pengaruh locus of control terhadap motivasi belajar siswa. *KAMBOTI: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 133–143. <https://doi.org/10.51135/kambotivol1iss2pp133-143>

- Ma'rifah, D. (2017). Locus of control pada guru dan lingkungan kerja non Fisik: pengaruhnya terhadap motivasi berprestasi. *Jurnal Fokus Bisnis*, 16, 1–8. <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v16i2.140>
- Mugiarso, C. H. S. (2013). Hubungan locus of control dengan motivasi konselor dalam layanan konseling perorangan. *Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application*, 2(3), 41–49. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/ijgc.v2i3.3191>
- Pinder, C. (2013). *Work motivation: theory, issues, and applications*. Scoff Foresmen.
- Robbins, P. S. (2013). *Perilaku organisasi*. Indeks Gramedia Group.
- Rotter, J. B. (1966). *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement* (1st ed.). Psychological Monographs.
- Sari, D. P. (2018). Pengaruh locus of control, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bank nagari cabang simpang empat pasaman barat. *Jurnal Ekobistek*, 7(1), 9–18. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.3>
- Sari, L., Sampurno, & Wahyono, D. (2014). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi*, 4(1), 33–38. <https://doi.org/10.22146/jmpf.254>
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. McGraw.
- Sugiyono. (2012). *Metodelogi penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Alfabeta.
- Uno, H. B. (2013). *Teori motivasi dan pengukuran*. Bumi Aksara.
- Vijayashree, L., & Jagdishchandra, M. V. (2011). Locus of control and job satisfaction: PSU employees. *Serbian Journal of Management*, 6(2), 193–203. <https://doi.org/10.5937/sjm1102193v>
- Zulfa, M. Y., Daharnis, D., & Syahniar, S. (2017). Hubungan antara locus of control dan persepsi siswa tentang pendidikan dengan motivasi belajar serta implikasinya dalam pelayanan bimbingan dan konseling. *JPPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.29210/02017103>