

PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR KARYA DUTA ABADI

Sintia Emralda Sukardiana¹, Siti Samsiyah²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

emraldasintia@gmail.com

ABSTRAK

Dalam ini peneliti ingin mengetahui dan menganalisis apakah locus of control , motivasi Kerja mempengaruhi perilaku Kerja karyawan pada PT. Sinar Karya Duta Abadi. Pengambilan sampel menggunakan teknik Purposive Sampling. Menggunakan sampel sejumlah 85. Perolehan analisis, memperoleh simpulan ada pengaruh Locus Of Control terhadap perilaku kerja dengan perolehan t hitung sebanyak 2,285 dan angka signifikansi sejumlah ,025 sehingga ($.025 < 0,05$). Motivasi kerja berpengaruh terhadap Perilaku Kerja dengan perolehan t_{hitung} sebesar 2,630 dengan nilai signifikan ,010 sehingga ($.010 < 0,05$). Locus of control dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Kerja diperoleh nilai f_{hitung} sebanyak 8,456 dengan nilai signifikan sebesar ,000 sehingga ($.000 < 0,05$). Atas perolehan analisis tersebut bisa disimpulkan Locus of Control , motivasi kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja secara parsial dan simultan.

Kata kunci: locus of control, motivasi kerja dan perilaku kerja

ABSTRACT

In this study wanted to find out to analyze whether locus Of control , work motivation effect of work behavior of employees at PT. Sinar Karya Duta Abadi. Sampling using a purposive sampling technique. Using a sample of 85. Obtaining analysis, obtained conclusions at is influence the Locus of control on work behavior with the acquisition of t count as much 2,285 and the significant of the contribution .025 so that ($.025 < 0.05$). Work motivation has an affect on work behavior with the results obtained by 2,630 with a significant value .010 so ($.010 < 0.05$). Locus Of Control , Work Motivation determined for Work Behavior obtained f the result of 8,456 and significant value is ..000 so ($.000 < 0.05$). On the acquisition of this analyze, an cant in concludeed that Locus of control , Work Motivation influence Work behavior partially and simultaneously.

Keyword: locus of control, work motivation and work behavior.

PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi kini cukup cepat hingga bisa menjadikan perubahan pada kemajuan perusahaan. Di dalam perusahaan terdapat manusia yang menjadi sumber daya termasuk aset yang paling penting mempengaruhi jalannya suatu organisasi. Sama halnya dengan yang di ungkapkan oleh Thoha (2000) dalam Wijaya (2017:3), “Manusia merupakan suatu aspek yang sangat berpengaruh dalam bagian penunjang keberhasilan organisasi”. Karena dasarnya perilaku setiap individu manusia berbeda bisa menjadi dampak langsung terhadap bagaimana perilakunya di dalam organisasi. Menurut Wijaya (2017:20), “Perilaku organisasi merupakan sebuah kajian yang mendalami tentang perilaku orang sedari sifat individu, sikap dalam berorganisasi, beserta dampak perilakunya akan tindakan di mana mereka berintegrasi ketika berorganisasi”.

Menurut Ivancevich dkk, (2007:83) “Perilaku Kerja merupakan segala kejadian yang diperbuat individu pada kondisi pekerjaannya”. Perilaku juga dapat dipengaruhi oleh sikap diri seseorang yang dimulai dari bagaimana seseorang tersebut bisa mengontrol perilakunya dalam berorganisasi. Ivancevich dkk, (2007:81) mengutarakan bahwa “individu mempunyai dasar nan khas karena karakter individualitas, dan cara menanggapi lingkungan serta perseorangan”.

PT. Sinar Karya Duta Abadi merupakan perusahaan industri keramik, perusahaan ini didirikan pada tahun 1997. Produk ubin keramik yang dihasilkan bersertifikat SNI di bawah merek arwana ceramic tiles. Demi menjaga penilaian merek perusahaan memiliki komitmen internal guna mengaplikasikan prinsip perbaikan berkelanjutan yang mendorong terjadinya pembenahan lebih lanjut dalam hal kondisi kerja. Pada khususnya perilaku kerja, kemungkinan masih terdapat karyawan yang kurang produktif karena tidak bisa memanfaatkan waktu dengan baik dan mengesampingkan hal yang kurang penting. Hal ini dapat mempengaruhi hasil kerja kurang maksimal, maka dari itu perusahaan perlu menciptakan manajemen yang efektif guna memahami perilaku karyawannya.

Menurut Kasmir (2018:190), “Setiap manusia mempunyai perilaku atau karakter yang berlainan dengan manusia lainnya. Seseorang yang mempunyai perilaku atau karakter baik, mau dan mampu melaksanakan tugas dengan benar sehingga berdampak pada kualitas pekerjaannya. Begitu pun kebalikannya pada seseorang yang mempunyai karakter yang tidak baik, akan melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan tidak segera menyelesaikan tugas yang diberikan maka pada akhirnya kualitas pekerjaannya rendah yang berdampak pada kinerjanya”. Pada dasarnya karakteristik individu bisa dipengaruhi oleh salah satu hal yaitu pusat kendali, menurut Ghufro dan Risnawita (2017:65), “Pusat kendali atau locus of control yaitu perkiraan atas ketentuan seseorang terhadap awal batas perilakunya”. Hal ini akan berdampak pada pengendalian diri karyawan yang berpengaruh terhadap perilaku kerjanya dalam produktivitas perusahaan pada saat ini masih terdapat beberapa karyawan yang kemungkinan kurang bertanggung jawab dan cenderung sulit mengendalikan dirinya dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan. Maka dari itu diperlukan peningkatan semangat karyawan agar dapat meningkatkan perilaku kerja karyawannya dalam penanggung jawaban pekerjaan.

Salah satu penyebab lainnya perlu diperhatikan adalah motivasi. Menurut Lijan Poltak Sinambela dan Sartono Sinambela (2019:578), “Motivasi akan mendorong karyawan bertindak untuk menggapai harapan yang ditentukan, kondisi seperti itu guna meninggikan daya pekerjaan karyawan berdampak pada target organisasi”. Bagi karyawan hanya sekedar ingin mencapai tujuan yang telah ada sebagaimana tugasnya dan tidak mau berusaha untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dikarenakan kurang termotivasi, Kesimpulannya pemberian dukungan berawal dari dirinya sendiri atau luar dirinya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut, tetapi untuk mencapai semua itu tidaklah mudah karna dasarnya dalam lingkungan kerja banyak terdapat keragaman kepribadian, pendapat dan sikap serta sifat yang berbeda. Maka dari itu, untuk memperbaiki

kepribadian karyawan perusahaan perlu menerapkan locus of control dan motivasi kerja untuk menggerakkan kemauan para karyawan agar bekerja penuh tanggung jawab dalam tercapainya tujuan perusahaan.

TELAAH PUSTAKA

Landasan Teori

A. Locus of Control

Ghufron dan Risnawita (2017:65), “pusat kendali yaitu perkiraan atas ketentuan seseorang terhadap awal batas perilakunya”. Crider (1983) dalam Ghufron dan Risnawita (2017:68), terdapat dua indikator Pusat kendali yaitu:

1. Pusat Kendali Internal
2. Pusat Kendali Eksternal

B. Motivasi Kerja

Menurut Lijan Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela (2018:578), “Motivasi kerja membentuk perkembangan terbentuk di pribadi tampak terdapat tanda pendirian, yang mendesak pribadi menjalankan tindakan atas hasrat serta maksud”. Luthans (2008) dalam Lijan Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela (2018:608), terdapat tiga indikator Motivasi Kerja yakni :

1. Motif (Motive)
2. Harapan (Expectancy)
3. Insentif (Incentive)

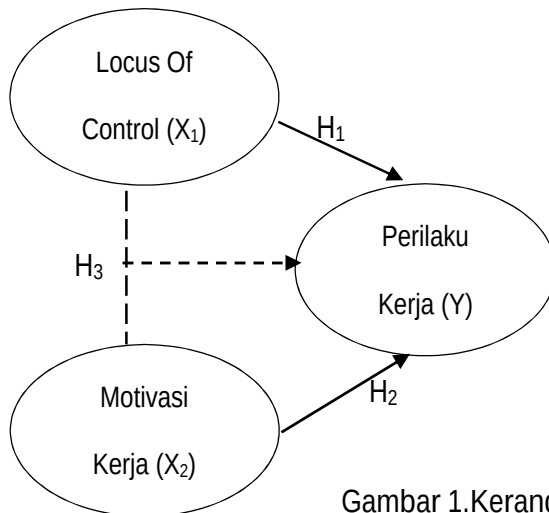
C. Perilaku Kerja

Menurut Theedens (1996) dalam Thernando Maulana (2013), “Perilaku Kerja ialah reaksi perseorangan yang tampak berbentuk tindakan maupun tingkah laku orang atas pekerjaan, dan situasi pekerjaan yang terjadi dalam tempat kerjanya”. Bryson (2003) dalam Thernando Maulana (2013) mengusulkan Empat Indikator perilaku kerja yakni :

1. Kemampuan Berhubungan Sosial
2. Kualitas Pekerjaan
3. Kebiasaan kerja
4. Pengendalian diri

Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual yang digunakan oleh penulis seperti dalam gambar dibawah :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

—————> : Pengaruh Secara Parsial

- - - -> : Pengaruh Secara Simultan

Dari Gambar 1 di atas peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel bebas locus of control (X1) motivasi Kerja (X2) terhadap perilaku kerja (Y).

Hipotesis

Berlandaskan penjelasan di atas bahwa diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Locus of control berpengaruh signifikan terhadap perilaku Kerja karyawan PT. Sinar Karya Duta Abadi

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku Kerja Karyawan PT. Sinar Karya Duta Abadi

H₃ : Locus Of Control dan Motivasi Kerja ber pengaruh simultan terhadap perilaku kerja karyawan PT. Sinar Karya Duta Abadi

METODE PENELITIAN

Proses perencanaan dimulai dari perumusan masalah Pengaruh Locus Of Control dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku kerja karyawan PT. Sinar Karya Duta Abadi. Setelah itu mencari informasi dokumentasi dan pengedaran kuesioner, kemudian hasil kuesioner diolah dengan skala likert. Perolehan data dikumpulkan dan diringkas dalam bentuk tulisan, kemudian melakukan analisis data melalui teknik pengujian instrumen. pengujian asumsi klasik , Analisis regresi linier berganda serta uji hipotesis menggunakan spss versi 24.0.

HASIL

Tabel 1.

Hasil uji validitas

Pernyataan	Correlations	Sig
variabel Locus Of Control		
Ke-1	,699	,000
Ke-2	,720	,000
Ke-3	,589	,000
Ke-4	,709	,000
Ke-5	,615	,000
Ke-6	,442	,000
Variabel Motivasi Kerja		
Ke-7	,542	,000
Ke-8	,703	,000
Ke-9	,426	,000
Ke-10	,635	,000
Ke-11	,620	,000
Ke-12	,505	,000
Ke-13	,569	,000
Ke-14	,512	,000
Ke-15	,491	,000
Variabel Perilaku Kerja		
Ke-16	,680	,000

Ke-17	,709	,000
Ke-18	,350	,001
Ke-19	,668	,000
Ke-20	,701	,000
Ke-21	,470	,000
Ke-22	,446	,000
Ke- 23	,340	,001
Ke-24	,438	,000
Ke-25	,574	,000
Ke-26	,546	,000
Ke-27	,567	,000
Ke-28	,385	,000

Sumber : Lampiran output SPSS data diolah

Tabel 2.

hasil uji reliabilitas

variabel	alpha cronbach	ket
Locus Of Control	,643	reliabel
motivasi kerja	,709	reliabel
Perilaku kerja	,784	reliabel

Sumber : Lampiran output SPSS data diolah

Tabel 3.
hasil uji t Parsial

model	B	Std. error	Beta	T	sig.
Locus Of Control	0,612	0,268	0,240	2,285	0,025
Motivasi Kerja	0,370	0,141	0,276	2,630	0,010

Sumber : Lampiran output SPSS, data diolah

Tabel 4.
hasil uji f simultan

Model	Sum of squares	df	Mean Square	f	Sig.
Regression	200,605	2	100,303	8,456	0,000 ^b
Total		3			

Sumber : Lampiran output SPSS data diolah

Pembahasan

Uji Validitas untuk menilai valid tidaknya sebuah data penelitian. Berarti dalam hasil penelitian ada kecocokan pada data terkumpul atas data sebenarnya dari sasaran yang diteliti. Dari uji validitas pada tabel 1 di atas membuktikan seluruh hasil dari setiap pernyataan mempunyai angka signifikan $\leq 0,05$ maka keseluruhan bisa dinyatakan Valid. Uji reliabilitas memakai metode Alpha Cronbach dimana jika satu butir pertanyaan mampu di bilang reliabel bila mempunyai koefisien se besar $> 0,6$. Di Uji Reliabilitas Tabel 2. Dapat disimpulkan bahwa tiap-tiap variabel $> 0,6$ maka instrumen yang digunakan bisa dilanjutkan. Uji t Parsial guna melihat apakah Variabel Bebas sendiri atau parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Variabel Terikat. Berdasarkan perolehan nilai signifikan Pengaruh Locus Of Control (X_1) terhadap Perilaku Kerja (Y) nilai t hitungnya 2,285 dan angka signifikan 0,025 maka ($0,025 < 0,05$).

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Perilaku Kerja (Y) memperoleh nilai t hitung 2,630 dan nilai signifikan 0,010 maka ($0,010 < 0,05$). Bisa dinyatakan hipotesis di terima, yang artinya memang benar locus of control dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja.

Uji f Simultan guna mengetahui variabel bebas apakah secara bersamaan (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh Locus Of Control (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Perilaku Kerja (Y). Memperoleh angka signifikan 0,000, lalu nilai f hitungnya 8,456. Jadi ($0,000 < 0,05$) artinya variabel (X_1) Locus Of Control dan (X_2) Motivasi Kerja berpengaruh simultan terhadap variabel Perilaku Kerja (Y). Jadi dari kedua variabel tersebut dapat diartikan bahwa setiap manusia benar mempunyai perilaku atau karakter yang berlainan dengan manusia lainnya, termasuk dalam hal pusat kendali dan motivasi sangat diperlukan agar meningkatkan perilaku kerja karyawannya guna tercapainya tujuan perusahaan.

SIMPULAN

Berlandaskan perolehan analisis data, dapat disimpulkan maka :

1. Locus of control (X_1) berpengaruh terhadap Perilaku Kerja (Y), pengujian menggunakan Uji- t diperoleh t hitungnya yakni 2,285 dan angka signifikansi sejumlah 0,025 ($0,025 < 0,05$). Maka dapat dinyatakan hipotesis diterima yang artinya Locus of control berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja karyawan PT. Sinar Karya Duta Abadi.
2. Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Perilaku Kerja (Y), pengujian dilakukan menggunakan Uji- t dengan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,630 serta angka signifikansi sebanyak 0,010 ($0,010 < 0,05$). Maka hipotesis di terima, sehingga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja karyawan PT. Sinar Karya Duta Abadi.
3. Locus Of Control (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara bersamaan terhadap Perilaku kerja (Y). Kondisi itu bisa dinyatakan pada perolehan uji- F diperoleh F_{hitung} sebanyak 8,456 dan angka signifikan sejumlah 0,000 ($0,000 < 0,05$). Di simpulkan hipotesis di terima dan terbukti, artinya variabel locus of control dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap perilaku kerja karyawan di PT. Sinar Karya Duta Abadi.

IMPLIKASI

Hasil penelitian ini menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui tingkat permotivasi supaya berdampak kepada perilaku kerja karyawan yang lebih baik.

KETERBATASAN PENELITIAN

Masih diperoleh jawaban kuesioner yang tidak sesuai dikarenakan responden cenderung kurang cermat terhadap pernyataan dan terdapat beberapa pernyataan kuesioner yang tidak diisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghufron M.Nur, dan Rini Risnawita S, 2017, Teori-Teori Psikologi, Ar-Ruzz Media, Jogjakarta. Wijaya, Candra, 2017, Perilaku Organisasi, Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, Medan.
- Ivancevich, M.J., Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson, 2007, Perilaku dan Manajemen Organisasi, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Kasmir, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik, Rajawali Pers, Depok.
- Maulana, Thernando, 2013, Analisis Perilaku Kerja Karyawan di De Boliva Surabaya Town Square, Thesis, Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sartono Sinambela, 2018, Manajemen Kinerja, RajaGrafindo Persada, Depok.
- Wijaya, Candra, 2017, Perilaku Organisasi, Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, Medan.