
PENGARUH *LOCUS OF CONTROL*, KEPERIBADIAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT. Sango Ceramics Indonesia)**Oleh :****Eka Novitasari,**

Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen, Universitas Stikubank Semarang

Email : ekanovitasarinrg@gmail.com

Suhana

Ekonomi dan Bisnis/ Universitas Stikubank Semarang

Email : suhana@edu.unisbank.ac.id

Article Info*Article History :**Received 16 Agustus - 2022**Accepted 25 Agustus - 2022**Available Online**30 September - 2022***Abstract**

This study aims to examine and analyze the effect of locus of control, personality, and motivation on employee performance at PT. Sango Ceramics Indonesia. Data was collected by distributing questionnaires with a sample of 86 respondents. The technique used for sampling in this study was saturated sampling, which took the entire population as a sample. The analysis technique used is multiple linear regression. The analytical tools used in this research are validity test, reliability test, R2 test, and T test. Based on the results of the analysis that has been done, it can be concluded that locus of control, personality, and motivation together have a positive and significant effect on employee performance.

Keyword :*locus of control, personality, motivation, employee performance*

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu komponen utama pada perusahaan atau organisasi dalam menjalankan usahanya. Sumber daya manusia tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat (Adha, Qomariah, Hafidzin, 2019).

Kinerja perusahaan yang tinggi sangat ditentukan dari kinerja karyawannya. Karyawan yang dikelola dengan baik akan dapat memaksimalkan kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal penting yang harus dilakukan yaitu mengetahui bagaimana kepribadian karyawan itu sendiri, salah satu aspeknya yaitu *locus of control*, sebab penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci dari peningkatan kinerja karyawan (Yusnaena, Hayati, 2018). Sejumlah hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Hermawan & Kaban (2014) melakukan penelitian

pada karyawan di PT. X yang berlokasi di Tomang, Jakarta Barat. Sampel dikumpulkan dan diolah menggunakan metode simple random sampling, dan metode statistika. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa locus of control memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu Yusnaena dan Hayati (2018) melakukan penelitian pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kc. Padang dengan membagi variable *locus of control* menjadi dua, yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. Dengan menggunakan pendekatan survei, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu sedikit berbeda dari penelitian yang dilakukan Bawanda, Pio, dan Rumawas (2018) di PT. Nusa Halmahera Minerals. Populasi dalam penelitian ini yaitu para karyawan diperusahaan tersebut yang berjumlah sekitar 1.300 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Samplings* sebanyak 100 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif tapi sangat lemah terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja dan harus diperhatikan perusahaan adalah kepribadian,

karena kepribadian sebagai sesuatu yang membimbing dan memberi arah kepada seluruh tingkah laku individu yang bersangkutan. Dari revidu penelitian terdahulu, kinerja karyawan bisa ditingkatkan melalui kepribadian. Riduan dan Setiawati (2021), melakukan penelitian pada karyawan PT. Automation Jaya Electric cabang Cakung Timur dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Probability sampling* dengan jenis *simple random sampling* (sampel acak sederhana) sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Automation Jaya Electric, Cakung Timur yang berjumlah 157 orang. Berdasarkan hasil penelitian mengindikasikan bahwa kepribadian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada penelitian Fiernaningsih (2017) yang dilakukan pada 30 orang karyawan di Hotel Elress Lamongan. Dengan menyebarkan kuesioner/angket, maka hasil penelitian menyimpulkan bahwa variable kepribadian memberikan pengaruh positif pada variable kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sutomo, 2013) menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan (Sulistio et al., 2016) menyatakan bahwa dengan adanya kepribadian yang baik dari karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini disebabkan karena para karyawan dituntut mempunyai kepribadian yang baik dikarenakan harus memberikan pelayanan yang sangat baik, cepat, ramah dan sopan.

Selain *locus of control* dan kepribadian, menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2015:67) (2015:93) memaparkan bahwa motivasi merupakan keadaan yang dapat menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan. Ekhsan (2019) melakukan survei untuk mengetahui pengaruh variable bebas yaitu motivasi kerja terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Syncrum Logistics. Dengan menggunakan 60 karyawan PT. Syncrum Logistics sebagai populasi, penelitian ini menggunakan jenis metode *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Hasil dari penelitian ini motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan Gabriella dan Tannady (2019) pada guru di SMAN 8 Bekasi. Data yang digunakan penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMA N 8 Bekasi sejumlah 22 guru. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

guru di sekolah SMAN 8 Bekasi. Selain hasil penelitian diatas, ada penelitian yang hasilnya berbeda. Adha, Qomariah, hafidzi (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 32 orang. Nilai signifikan sebesar 0,549 yang berarti lebih besar dari nilai signifikan yang ditetapkan sebesar 0,05.

Objek penelitian ini adalah PT. Sango Ceramics Indonesia. Sango Ceramics Indonesia adalah perusahaan dalam bentuk perseroan yang selanjutnya disebut PT. Sango Ceramics Indonesia. Perusahaan ini secara resmi berdiri pada tanggal 19 Juni 1977 berdasarkan akte notaries Joeni Moeljani, SH no.91 yang mula – mula berkedudukan di Gang Pinggir No. 34 Semarang. Pada bulan September 1978, PT. Sango Ceramics Indonesia sudah memasarkan hasil produksinya dan mendapat respon baik dari pasar pada saat itu. Sehingga dalam waktu yang relative singkat perusahaan telah memiliki beberapa cabang di beberapa kota di Indonesia, seperti Jakarta, Surabaya, dan Bandung. Tentunya perusahaan ini sangat membutuhkan dukungan kinerja yang baik dari semua karyawannya. Para karyawan dituntut memiliki kepribadian individu dan kepribadian kerja yang baik serta memiliki motivasi yang tinggi.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Ekhsan, 2019). Sedangkan menurut Amalini, Al Musadieg, & Afrianty, (2016) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan standar pekerjaannya pada periode tertentu. Pada dasarnya kesuksesan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dapat dilihat dari kinerja seseorang. Kinerja perusahaan yang tinggi sangat ditentukan dari kinerja karyawan. Karyawan yang dikelola dengan baik akan dapat memaksimalkan kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan (Windayanti, 2019).

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda beda. Fiernaningsih (2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Yusnaena & Hayati (2018) Kinerja adalah serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negative, pada penyelesaian tujuan organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang karyawan dapat ditentukan oleh beberapa faktor (Aguinis, 2009), yaitu :

1. Pengetahuan deklaratif.

Pengetahuan deklaratif merupakan informasi tentang fakta, pra-syarat, prinsip, dan tujuan dari tugas yang diberikan kepada karyawan

2. Pengetahuan Proseduran

Pengetahuan proseduran adalah informasi tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

3. Motivasi

Motivasi adalah dorongan dari tiap individu yang menentukan seberapa besar usahanya dalam melaksanakan tugas sebagai karyawan.

Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Bernadin (1993:75) ada enam karakteristik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu:

1. Kualitas

Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktivitas. Hasil dari pekerjaan yang memiliki kualitas yang tinggi yang dapat diterima oleh atasan maupun rekan sekerja.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat dimana seseorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa

meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta informasi pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

6. Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Locus of Control

Pengertian Locus of Control

Locus of control atau lokus pengendalian merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri (Bawanda, Pio, & Rumawas, 2018). Menurut Amalini, Al Musadieq dan Afrianty (2016) Setiap individu memiliki keyakinan dan persepsi atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya, inilah yang disebut *locus of control*. Sedangkan menurut Sugihanawati (2019) *locus of control* adalah kendali individu atas kepercayaannya dalam menilai keberhasilan yang diperoleh dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan indikator yaitu : mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan, mempunyai kemandirian dalam bekerja, mengatasi tekanan dalam bekerja, dan mempunyai keaktifan dalam bekerja. Secara singkatnya *locus of control* atau lokus kendali yaitu dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri

Ida dan Dwinta (2010) membagi *locus of control* menjadi 2, yaitu :

1. *Internal locus of control*

Seseorang yang percaya bahwa mereka memiliki pengendali atas takdir mereka disebut *internal locus of control*. Individu dengan *internal locus of control* akan lebih mungkin berperilaku etis dalam segala situasi. Dan biasanya individu ini akan menganggap hasil-hasil organisasinya berasal dari tindakan mereka sendiri

2. *external locus of control*

Individu yang percaya bahwa hasil mereka ditentukan oleh agen atau faktor ekstrinsik di luar mereka sendiri disebut *external locus of control*. Contohnya adalah keberuntungan, kesempatan, nasib atau kepercayaan. Biasanya individu dengan *external locus of control* merasa kurang puas dengan jabatan mereka, karena menganggap dirinya memiliki sedikit control atas hasil-hasil pencapaian mereka.

Kepribadian

Pengertian Kepribadian

Menurut Sule dan Kurniawan (2005: 219) kepribadian atau karakter adalah suatu watak psikologis serta sikap orang yang sifatnya relative permanen yang membedakan orang tenaga kerja dengan orang yang lain. Menurut Kreitner & Kinicki (2014: 133) mendefinisikan kepribadian

sebagai suatu panduan ciri raga serta mental yang normal yang membagikan bukti diri individunya. Pendapat lain dari Luthans (2005: 228) menyebutkan bahwa karakter ialah kinerja bagaimana orang mempengaruhi orang lain serta bagaimana mereka menguasai dan memandang dirinya, pula bagaimana pola ukur kepribadian dalam serta kepribadian luar mereka mengukur trait serta interaksi antara manusia serta suasana.

Faktor – Faktor Penentu Kepribadian

Menurut Robbins & Judge (2015) kepribadian dihasilkan oleh 2 faktor, yaitu :

1. Hereditas (keturunan)

Hereditas merujuk pada faktor genetis seorang individu. Tinggi fisik, bentuk wajah, gender, temperamen, komposisi otot dan reflex, tingkat energi, dan irama biologis adalah karakteristik yang pada umumnya dianggap, entah sepenuhnya atau secara substansial, dipengaruhi oleh orang tua.

2. Lingkungan

Faktor lingkungan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap pembentukan karakter individu. Seperti norma dalam keluarga, teman-teman, dan kelompok sosial, serta pengaruh-pengaruh lain yang dialami.

Motivasi

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu (Farisi, Irnawati, Fahmi, 2020). Hasibuan (2008) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Bawanda, Pio, Rumawas, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di PT. Sango Ceramics Indonesia yang berjumlah 86 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 81) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam

kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Ekhsan, 2019). Sedangkan Dessler (2009) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Afandi (2018:24) beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis, dan optimis.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunkan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

3.

penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2017) *sampling jenuh* adalah metode pengambilan sampel yang anggotanya seluruh anggota populasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Penelitian dan Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul berdasarkan karakteristik – karakteristik tertentu. Berdasarkan analisis deskriptif kemudian diperoleh frekuensi dan persentase jawaban responden yang disajikan dalam bentuk tabel (Amalini, Al Musadieg, Afrianty, 2016).

Analisis Regresi Linear Berganda

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Yusnaena, Hayati (2018) menyebutkan bahwa analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana X adalah *locus of control*, kepribadian, dan motivasi dan Y adalah kinerja karyawan. Model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Budaya Organisasi

X₃ = Kompetensi

e = *Standard Error*

Pengujian Model Penelitian

Uji F/Simultan

Hasil Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependent	F	Sig.
Locus of Control (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	52,685	0,000
Kepribadian (X2)			
Motivasi (X3)			

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti perhitungan tersebut menunjukkan bahwa Locus of Control (X1), Kepribadian (X2), dan Motivasi (X3) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sango Ceramics Indonesia.

Uji koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji Koefisien Determinasi (*Adjust R Square*)

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,811	0,658	0,646	1,017

Hasil perhitungan dapat dilihat dari tabel, diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjust R Square*) yang diperoleh 0,646. Hal ini berarti 64,6 % *Locus of Control*, Kepribadian, dan Motivasi

berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya yaitu 35,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

1. Diperoleh nilai koefisien regresi Locus of Control sebesar 0,587 dengan nilai signifikan sebesar 0,024 < 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa Locus of Control berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan diterima.

2. Diperoleh nilai koefisien regresi Kepribadian sebesar 0,275 dengan nilai signifikan sebesar 0,007 < 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa Kepribadian berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan diterima.

3. Diperoleh nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,462 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan

Kepribadian memiliki nilai Beta sebesar 0,275 dan nilai sig sebesar 0,007 maka dapat dikatakan H1 diterima karena nilai sig 0,007 < 0,05. Kesimpulannya adalah Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua diterima. Hal ini berarti meningkatnya kepribadian maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Sango Ceramics Indonesia. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sutomo, 2013) menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan (Sulistio et al., 2016) menyatakan bahwa dengan adanya kepribadian yang baik dari para karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut (L. Dewi, 2016) juga menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.12, kepribadian memiliki nilai Beta sebesar 0,275 dan nilai sig sebesar 0,007 maka dapat dikatakan H1 diterima karena nilai sig 0,007 < 0,05. Kesimpulannya adalah Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua diterima. Hal ini berarti meningkatnya kepribadian maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Sango Ceramics Indonesia. Penelitian ini sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sutomo, 2013) menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan (Sulistio et al., 2016) menyatakan bahwa dengan adanya kepribadian yang baik dari para karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut (L. Dewi, 2016) juga menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi memiliki nilai Beta sebesar 0,462 dan nilai sig sebesar 0,000 maka dapat dikatakan H1 diterima karena nilai sig $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua diterima. Hal ini berarti meningkatnya motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Sango Ceramics Indonesia. Untuk itu perlu dipertahankan yang sudah baik dan harus terus dilakukan evaluasi dan peningkatan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Hal ini diperkuat dengan hasil

penelitian terdahulu (Gultom, 2014), Prayogi & Nursidin, 2018), (Andayani & Tirtayasa, 2019) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menemukan bukti empiris pengaruh *locus of control*, kepribadian, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah PT. Sango Ceramics Indonesia, kesimpulannya sebagai berikut :

- a. *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sango Ceramics Indonesia. Artinya semakin tinggi *locus of control* yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan.
- b. Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sango Ceramics Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepribadian, semakin tinggi kinerja karyawan.
- c. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sango Ceramics Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan.