



Pengaruh *Locus Of Control* Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Harmoni

Wahyu Al Amin ¹, Udin Saprudin ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: wahyudev223@gmail.com, dosen01800@unpam.ac.id

Abstract. *This research aims to examine and analyze the influence of Locus of Control on Employee Performance, Reward on Employee Performance, and Locus of Control and Reward simultaneously (together) on Employee Performance at PT. Bank Negara Indonesia, Harmoni Branch Office, Background Employee performance is a key determinant of a company's success. At PT. Bank Negara Indonesia, Tbk., Harmoni Branch Office, employee performance evaluations for the 2022-2024 period show fairly good results but still require improvement efforts. Furthermore, attendance data indicates a significant number of employee absences, especially in 2023, suggesting an issue that could affect performance. This problem is suspected to be influenced by internal employee factors such as Locus of Control and also management policies such as the provision of Reward. Methodology The research method used is quantitative descriptive with a survey approach. Data was obtained through the distribution of questionnaires to respondents and analyzed using multiple linear regression analysis with the aid of the SPSS version 27 program. Results t-test results indicate that Locus of Control has a positive and significant influence on Employee Performance, evidenced by the calculated t-value ($t_{count} = 7.556$) being greater than the t-table value ($t_{table} = 1.980$) and the significance value (0.000) being less than 0.05. Reward is also proven to have a positive and significant influence on Employee Performance. F-test results indicate that Locus of Control and Reward simultaneously have a positive and significant influence on Employee Performance. Overall, Locus of Control and Reward are proven to significantly influence Employee Performance at PT. Bank Negara Indonesia, Harmoni Branch Office, Central Jakarta. The contribution of influence from these two independent variables to Employee Performance is 32.8% ($R^2 = 0.328$), while the remaining 67.2% is influenced by other variables outside this study.*

Keywords: *Locus of Control, Reward, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan, *Reward* terhadap Kinerja Karyawan dan *Locus of Control* dan *Reward* secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Harmoni. Latar Belakang penelitian ini Kinerja karyawan merupakan faktor penentu utama keberhasilan sebuah perusahaan. Di PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Harmoni, penilaian kinerja karyawan periode 2022-2024 menunjukkan hasil yang cukup baik namun masih membutuhkan upaya peningkatan. Selain itu, data absensi menunjukkan adanya jumlah ketidakhadiran karyawan yang signifikan, terutama pada tahun 2023, yang mengindikasikan adanya masalah yang dapat memengaruhi kinerja. Permasalahan ini diduga dipengaruhi oleh faktor internal karyawan seperti *Locus of Control* dan juga kebijakan manajemen seperti pemberian *Reward*. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan Hasil uji-t menunjukkan bahwa *Locus of Control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung (7.556) lebih besar dari t tabel (1.980) dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. *Reward* juga terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji-F menunjukkan bahwa *Locus of Control* dan *Reward* secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara keseluruhan, *Locus of Control* dan *Reward* terbukti secara signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Harmoni. Kontribusi pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 32,8% ($R^2 = 0.328$), sementara sisanya sebesar 67,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini

Kata kunci: *Locus of Control, Reward, Kinerja Karyawan*

LATAR BELAKANG

Kinerja yang dihasilkan para karyawan sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan, dimana apabila kinerja atau performa yang dihasilkan oleh karyawan baik maka akan berdampak baik bagi perusahaan, namun sebaliknya, apabila kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan di perusahaan tersebut buruk maka akan berdampak buruk pula bagi perusahaan tersebut. Sedangkan menurut (Syafitri et al., 2023) Kinerja karyawan adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk kepada pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan individu, Pendapat lain menyebutkan kinerja karyawan merupakan hasil yang diproduksi. Pada periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut

Untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satunya melalui pelatihan karyawan. Menurut (Cahya et al., 2024) “pelatihan merupakan proses membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya” Konsep *locus of control* dikembangkan oleh Julian B. Rotter pada tahun 1954, menurut Rotter dalam (Santoso et al., 2025) *locus of control* adalah suatu konsep yang menjelaskan bagaimana seorang individu merasa bahwa kendali diri mereka berada di tangannya sendiri (*Internal Locus of Control*) ataukah kendali dirinya tergantung pada orang lain (*External Locus of Control*). *Locus of control* ini sendiri termasuk dalam variabel kepribadian (*personality*), sebagai suatu keyakinan individu apakah mampu mengendalikan nasibnya atau tidak

Locus of control terbagi atas dua, yaitu internal dan eksternal. Seseorang yang mempunyai pengendalian internal biasanya berpikir bahwa dunia bisa diramalkan, namun orang tersebut juga berperan dalam suatu perubahan yang ada pada dirinya. Sedangkan individu yang tergolong memiliki kendali eksternal lebih cenderung berpikir bahwa apapun yang mereka lakukan tidak berpengaruh banyak terhadap masa depan, individu seperti ini meyakini bahwa penentu nasibnya adalah takdir dari luar dirinya sendiri.

Internal locus of control yaitu mau bekerja, sedangkan menurut (Putri & Kusristanti, 2021) karyawan yang memiliki *internal locus of control* akan memiliki minat yang kuat pada pekerjaannya, karyawan yang mau bekerja dan memiliki minat pada pekerjaannya maka akan giat dalam bekerja dan juga hadir saat bekerja. Dengan banyaknya karyawan yang absen dalam bekerja maka dapat dikatakan bahwa kemauan dalam bekerja dan juga minat pada pekerjaan dianggap kurang, hal tersebut menjadi salah

satu indikator dari kurangnya *internal locus of control* dalam diri karyawan. Berikut prasurvey *Locus of control* karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk. Cabang Harmoni 2022 - 2024:

**Tabel 1. 1 Data Hasil Pra Survei Locus Of Control Karyawan pada
PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Harmoni**

No.	Pernyataan	Jawaban				Responden
		Setuju	(%)	Tidak Setuju	(%)	
1	Kemampuan merasa bahwa keberhasilan di tempat kerja terutama ditentukan oleh usaha orang lain. (external)	15	26%	40	73%	55
2	Minat	18	33%	37	66%	55
	Bertanggung jawab penuh atas kesalahan maupun keberhasilan bawahan / atasan					
3	Usaha	29	53%	26	46%	55
	berkerja dengan integeritas terhadap perusahaan					
4	Pengaruh Orang lain	9	16%	46	83%	55
	Memberi suport terhadap teman yang ada masalah					
5	Soal Ekonomi	16	30%	39	70%	55
	kondisi ekonomi bisa mempengaruhi semangat kerja seseorang					

Sumber: pra survey PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Harmoni Tahun 2022-2024

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat adanya sebagian besar karyawan tidak setuju merasa bahwa keberhasilan di tempat kerja terutama di tentukan oleh usaha orang lain sebanyak 40 orang. Dan bertanggung jawab penuh atas tanggung jawab atas kesalahan atau keberhasilan atasan sebanyak 37 orang. Usaha 26 orang dan pengaruh orang lain sebanyak 46 orang dan soal ekonomi sebanyak 39 orang, Hal ini memotivasi penulis untuk mengambil penelitian pengaruh *locus of control* dan *reward* terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui pemberia *reward*. Pemberian *reward* pada setiap orang harus disesuaikan dengan hak dan kewajibannya. Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang denan keuntungan- keuntungan ekonomi (*economic rewards*).Semakin

sering karyawan memperoleh penghargaan atas tindakan baik yang dilakukan semakin besar pula karyawan akan mengulangi tindakan yang baik

Tabel 1. 2 Data hasil pra survey *reward* karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Harmoni Tahun 2022-2024

No.	Pernyataan	Jawaban				Responden
		Setuju	(%)	Tidak Setuju	(%)	
1	Gaji/Upah					
	Apakah Gaji/Upah pokok sudah sesuai dengan kinerja	27	49%	28	51%	55
2	Insentif/Bonus					
	Merasa sistem bonus dan insentif di kantor cukup adil.	24	44%	31	56%	55
3	Promosi					
	Promosi di tempat anda bekerja sangat cepat.	16	29%	39	71%	55
4	Penghargaan Non Finansial					
	Pengakuan atas pencapaian anda dari atasan anda	37	67%	18	33%	55
5	Kesejahteraan					
	Kesejahteraan/Benefit Non moneter sudah sesuai di tempat anda bekerja	33	60%	22	40%	55

Sumber: pra survey PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Harmoni , Tahun 2022-2024

Berdasarkan tabel 1.2 diatas terlihat adanya sebagian besar karyawan tidak setuju merasa bahwa pokok sudah sesuai dengan gaji sebanyak 28 orang. Dan merasa bahwa sistem bonus dan insentif di kantor cukup adil sebanyak 31 orang. Promosi di tempat anda bekerja sangat cepat sebanyak 39 orang dan penghargaan non finansial setuju sebanyak 37 orang, dan kesejahteraan setuju 33 orang, Hal ini disebabkan oleh penurunan tercapainya target. Akibatnya, kualitas kinerja karyawan menjadi tidak optimal dan berdampak pada kinerja perusahaan

Reward sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan. Karena melalui *reward* karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dengan memotivasi karyawan akan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai

**Tabel 1. 3 Data Hasil Pra Survei kinerja Karyawan pada
PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Harmoni**

No.	Pernyataan	Jawaban				Responden
		Setuju	(%)	Tidak Setuju	(%)	
1	Kualitas	33	60%	22	40%	55
	Kualitas kerja pegawai memenuhi standard operasional					
2	Kuantitas	15	27%	40	73%	55
	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu dibandingkan dengan target yang ditetapkan.					
3	Pelaksanaan Tugas	14	25%	41	75%	55
	Menyelesaikan tugas tanpa pengawasan dari atasan					
4	Tanggung Jawab Pekerjaan	27	49%	28	51%	55
	Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, berkontribusi dalam tim, dan menjaga hubungan kerja yang baik.					
5	Komitmen Terhadap Pekerjaan	36	65%	19	35%	55
	Tingkat dedikasi dan loyalitas dalam menjalankan tugas serta mencapai tujuan organisasi					

Sumber: Pra Survei PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Harmoni

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel 1.3, terlihat adanya sebagian besar karyawan setuju kualitas kerja karyawan memenuhi standar operasional sebanyak 33 orang. Dan jumlah pekerjaan yang di selesaikan pada periode tertentu sebanyak 40 orang, Pelaksanaan tugas tanpa pengawasan atasan sebanyak 41 orang dan tanggung jawab pekerjaan sebanyak 28 orang dan komitmen terhadap pekerjaan sebanyak 36 orang, Hal ini memotivasi penulis untuk mengambil penelitian pengaruh *locus of control* dan *reward* terhadap kinerja karyawan

KAJIAN TEORITIS

Locus of Control

Locus of control adalah sebuah teori yang dikembangkan oleh Julian B. Rotter pada tahun 1954. Menurut Rotter (dikutip ulang oleh Cherry, 2021) Walaupun Julian B. Rotter adalah pencetus awal teori *locus of control* pada tahun 1954, dalam pembaruan artikel Cherry (2021) di *Verywell Mind*, ia menekankan bahwa *locus of control* adalah sejauh mana seseorang meyakini bahwa mereka, bukan kekuatan eksternal, yang mengendalikan hasil dalam hidup mereka, sedangkan sebagian lagi berpikir bahwa apapun yang terjadi dalam hidup mereka adalah sebuah keberuntungan atau kebetulan semata

Reward

Reward atau penghargaan adalah suatu bentuk imbalan atau ganjaran yang diberikan kepada seseorang atau kelompok atas pencapaian, kinerja, perilaku baik, atau kontribusi yang telah dilakukan. *Reward* umumnya bertujuan untuk memotivasi, mendorong, dan memperkuat perilaku positif yang diinginkan. Menurut (Wahyuddin & Zaki, 2023) “*Reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran.”.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu perusahaan atau organisasi, dimana bila kinerja yang dihasilkan karyawan baik maka akan berdampak baik bagi perusahaan. Menurut (Fitra & Alam, 2025) dijelaskan bahwa kinerja sendiri berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang telah dicapai karyawan. Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang dinilai dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh pekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dikarenakan peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat terukur dengan data berupa angka dan untuk mencari pengaruh dari variabel *locus of control & Reward* dan juga kinerja karyawan yang dapat diuji secara statistik, dengan data yang diperoleh melalui kuesioner yang akan diberikan oleh peneliti kepada karyawan yang telah ditentukan sebagai objek penelitian untuk mendapatkan jawaban yang sesuai dengan apa yang dirasakan oleh para karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Kuesioner akan diukur dengan menggunakan skala likert kemudian data yang diperoleh dari hasil kuesioner tersebut akan diolah oleh peneliti dengan beberapa metode analisis data, sebelum menyebarkan kuesioner, terlebih dahulu peneliti akan mengumpulkan berbagai data yang akan memperkuat hipotesis peneliti.

Tempat penelitian yang akan dibahas pada penelitian ini mengenai pengaruh *locus of control & Reward* (X) terhadap kinerja karyawan (Y), yang berfokus pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Harmoni yang bertepatan di dan Waktu yang di gunakan dari November 2024 s.d Desember 2025

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Berdasarkan data, maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa dari pengujian tingkat validitas seluruh butir pernyataan berdasarkan pada Variabel *Locus and Control* (X1) mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,268 sebanyak 10 pernyataan, berdasarkan hal tersebut maka dikatakan bahwa kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang berdasarkan indikator *Locus and Control* (X1) adalah valid atau memenuhi batas uji validitas 0,268 dan dapat melanjutkan pengujian selanjutnya.
2. Berdasarkan data, maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa dari pengujian tingkat validitas seluruh butir pernyataan berdasarkan pada Variabel *Reward* (X2) mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,268 sebanyak 10 pernyataan, berdasarkan hal tersebut maka dikatakan bahwa kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang berdasarkan indikator *Reward* (X2) adalah valid atau memenuhi batas uji validitas 0,268 dan dapat melanjutkan pengujian selanjutnya
3. Berdasarkan data, maka hasil perhitungan menunjukkan bahwa dari pengujian tingkat validitas seluruh butir pernyataan berdasarkan pada variabel Kinerja (Y) mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,268 sebanyak 10 pernyataan, berdasarkan hal tersebut maka dikatakan bahwa kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang berdasarkan indikator Kinerja (Y) adalah valid atau memenuhi batas uji validitas 0,268 dan dapat melanjutkan pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kategori Interval Reliabilitas
<i>Locus Of Control</i> (X1)	0,694	Reliabel
<i>Reward</i> (X2)	0,865	Reliabel
Kinerja (Y)	0,911	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas hasil uji reliabilitas dengan dengan metode Crobach Alpha menunjukkan nilai lebih dari 0,60 maka instrumen variabel penelitian ini

dinyatakan reliabel. Hal ini menyimpulkan bahwa instrumen dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data

Uji Normalitas

Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.48945996
Most Extreme Differences	Absolute		.095
	Positive		.095
	Negative		-.068
Test Statistic			.095
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.240
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.229
		Upper Bound	.251

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, diketahui nilai uji *Kolmogorov-Smirnov* memperoleh nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,095 atau $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas. Adapun hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan program *software* SPSS (*Statistical Program for Science*) versi 27 *for windows*

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4.16 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk semua variabel independen tidak lebih dari 10 atau sebesar 1,002. Dan nilai tolerance untuk semua variabel independen lebih besar dari 0,05 atau sebesar 0,998. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari Locus and control dan Reward tidak terdapat gejala multikolinearitas

Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	20.932	7.547		2.773	.008		
Locus Of Control (X1)	-.087	.146	-.061	-.594	.555	.998	1.002
Reward (X2)	.644	.097	.679	6.663	.000	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 17 Hasil Koefisien Korelasi Simultan

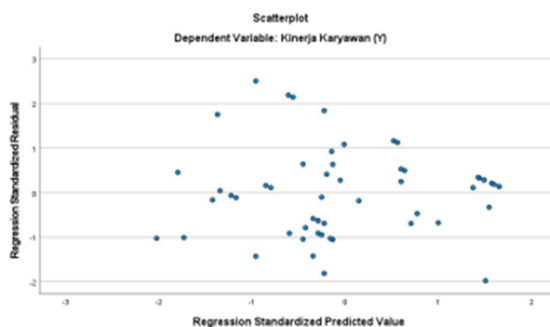
Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.604 ^a	.365	.354	3.468	.365	33.330	2	116	.000	

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, diketahui nilai korelasi antara *Lotus of control* (X1) dan *Reward* (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,604 dengan nilai signifikasi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Nilai tersebut jika dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi, maka pengaruh *Lotus of control* (X1) dan *Reward* (X2) terhadap Kinerja (Y) pada Bank BNI KC Harmoni berada pada kategori korelasi sangat kuat

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 2 Grafik Scatter Plot Hasi Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.2 diatas uji heteroskedastisitas dengan uji scatter plot dengan ketentuan yang sudah disebutkan dapat disimpulkan bahwa plotting titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu dan tidak tertumpuk pada satu tempat, maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas pengujian ini tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear

Tabel 4. 18 Hasil Regresi Linier Sederhana Variabel Lotus of control (X1) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.213	3.762		4.150	.000
	TOTAL.X1	.592	.084	.573	7.556	.000

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.19 hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16.213 + 0,592 X1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 16.213 diartikan bahwa jika variabel Lotus of control (X1) tidak ada maka telah terdapat Kinerja (Y) sebesar 16.213 point
2. Nilai koefisien regresi Lotus of control (X1) sebesar 0,592 diartikan apabila 84 konstanta tetap, maka setiap perubahan satu unit pada variabel Lotus and control (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja (Y) sebesar 0,592 point

Tabel 4. 19 Hasil Regresi Linier Sederhana Variabel Reward (X2) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.210	3.062		10.544	.000
	TOTAL.X2	.362	.071	.334	3.831	.000

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.19 diatas hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 30.210 + 0,362 X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 30.210 diartikan bahwa jika variabel Reward (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja (Y) sebesar 30.210 point
2. Nilai koefisien regresi Reward (X2) sebesar 0,362 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Reward (X2), maka setiap perubahan satu unit

pada variabel Reward (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja (Y). besar 0,362 point.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 22 Hasil Output Koefisien Determinasi *Lotus and control* (X1) dan *Reward* (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.440	3.556

a. Predictors: (Constant), Reward (X2), Locus Of Control (X1)

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.22 diatas, diperoleh nilai R square yang merupakan koefisien determinasi sebesar 0,461 dapat disimpulkan bahwa variabel *Lotus and control* (X1) dan *Reward* (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 46,1% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 23 Hasil Output Uji-t (parsial) *Lotus of control* (X1) terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.613	3.762		4.150	.000
	TOTAL.X1	.632	.084	.573	7.326	.000

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, diketahui : nilai t hitung 7.326 > t tabel 1,674 pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan *Lotus and control* terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor cabang Harmoni

Tabel 4. 24 Hasil Output Uji-t (parsial) *Reward* (X2) terhadap Kinerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.290	3.062		10.544	.000
	TOTAL.X2	.272	.071	.334	3.411	.000

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.24 diatas, diketahui : nilai t hitung 3,411 > t tabel 1,674 pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor cabang Harmoni

**Tabel 4. 25 Hasil Output Uji F (Simultan) *Lotus of control* (X1) dan
Reward (X2) terhadap Kinerja (Y)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	801.935	2	400.968	32.120	.000 ^b
	Residual	1395.527	116	12.030		
	Total	2197.462	118			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.25 diatas, diketahui nilai F hitung sebesar 32.120 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, Sedangkan untuk mencari F tabel dengan jumlah sample (n) = 55 ; jumlah variabel bebas (k) = 2; taraf signifikan $\alpha = 0,05$ untuk mencari F tabel yaitu dengan $df_1 = k = 2$ dan $df_2 = n - k = 55 - 2 = 53$ (tabel terlampir), diperoleh nilai tabel 3.18. Sehingga F hitung > F tabel yaitu $32.120 > 3.18$ dan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya *Lotus of control* (X1) dan *Reward* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor cabang Harmoni

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan penulis, maka kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penulisan ini adalah:

4. Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan, terdapat pengaruh yang signifikan antara *Locus of control* (X1) dan kinerja karyawan (Y) PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Cabang Harmoni. Hal ini dibuktikan dengan nilai P-value pada variabel *Locus Of Control*, didapatkan hasil uji T untuk *Locus Of Control* dan *Reward*, dapat dilihat pada kolom Sig didapatkan nilai P-value untuk variabel *Locus Of Control* adalah 0,000. Nilai P-value tersebut jika dibandingkan dengan taraf signifikan 0,05, maka hasilnya adalah ($0,000 < 0,05$) lebih kecil dari taraf signifikansi. Maka H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima, yang artinya variabel independen yaitu *Locus Of Control*, berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
5. Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan, terdapat pengaruh yang signifikan antara *Reward* (X2) dan kinerja karyawan (Y) PT. Bank Negara Indonesia, Tbk

- Cabang Harmoni . Hal ini dibuktikan dengan nilai P-value pada variabel Lingkungan Kerja, didapatkan hasil uji T untuk variabel Lingkungan Kerja, dapat dilihat pada kolom Sig didapatkan nilai P-value untuk variabel *Reward* adalah 0,141. Nilai P-value tersebut jika dibandingkan dengan taraf signifikan 0.05, maka hasilnya adalah $(0,141 < 0.05)$ lebih kecil dari taraf signifikansi. Maka H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima, yang artinya variabel independen yaitu *Reward*, berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
6. Terdapat hubungan yang signifikan antara dampak yang dihasilkan oleh *Lotus of control* (X1) dan *Reward* (X2) terhadap Kinerja (Y) pada Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor cabang Harmoni . Pernyataan ini dikuatkan dengan hasil olah data yang telah dilakukan, nilai F-hitung adalah $33.330 > 3.07$ sedangkan nilai probabilitas (sig) adalah < 0.001 Hal ini menunjukkan bahwa F-hitung (32.120) $>$ F-tabel (3.18), sedangkan nilai Sig.F atau *R Square* sebesar 0.461 atau sebesar 46,1 %. Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterim, artinya variabel Seselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *Lotus of control* (X1) dan *Reward* (X2) terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR REFERENSI

Buku:

Adella Ramadhanti Agil Pangestu. (2023). *HUBUNGAN ANTARA LOCUS OF CONTROL INTERNAL DENGAN STRES PADA MAHASISWA YANG SEDANG MENGERJAKAN SKRIPSI*. 2(4), 31–41.

Muchlis, R. (2021). *Pengaruh Manajemen Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Di SMP Negeri 5 Palopo*. <http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/3985>

Rosiana, D. (2024). Penerapan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pengajar Di Tpq Al Hidayah Desa Krasakeng Skripsi. *Jurnal UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan*, 8.

Jurnal :

Abdullah, F. (2021). Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Usaha Dengan Orientasi Pasar Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(5), 797–804. <https://doi.org/10.36418/jist.v2i5.151>

Ajimat, Saprudin, U., Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Saputra, M. (2020). PELATIHAN MANAGEMENT BY OBJECTIVESS (MBO) KEPADA PENGURUS RT DAN RW 08 KELURAHAN SERPONG SERPONG - TANGERANG SELATAN. *DHARMA LAKSANA Mengabdikan Untuk Negeri*, 2(2), 112–117.

- Amalini, H. F., Al Musadieq, M., & Afrianty, T. W. (2016). *PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. 35(1), 68–77.
- Brahmana, S. S., Padmakusumah, R. R., Zulganef, & Nilasari, I. (2021). The Effect of Locus of Control On Organizational Commitment. *Review of International Geographical Education Online*, 11(6), 8–15. <https://doi.org/10.48047/rigeo.11.06.2>
- Diatmika, N. G. A., & Savitri, P. A. P. R. (2020). Pengaruh Time Budget Pressure, Locus of Control dan Perilaku Disfungsional Audit terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 5(2), 2528–1216.
- Diyasaputri, N. M. I. C., & Wirantari, I. D. A. P. (2025). Pengaruh Reward dalam Motivasi dan Kinerja Atlet yang Mengikuti Pekan Olahraga Pelajar (PORJAR) Provinsi: Studi Kasus Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Badung. *Socio-Political Communication and Policy Review*, 2(3). <https://doi.org/10.61292/shkr.244>
- Fitra, C. N., & Alam, M. F. (2025). *PENILAIAN PRESTASI KINERJA DENGAN 7.METODE CHECKLIST DI ASTRA HONDA CABANG PT. HONDA SENAMA*. 2(1), 30–3
- Fitrianto, I. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *Journal Stiemkop*, 3(1), 113–134. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Hamzah, Syarif, M., Rahima, M. A., & Purwati, A. A. (2021). LOCUS OF CONTROL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA GURU. *Communication Research Measures II: A Sourcebook*, 4(1), 452–457. <https://doi.org/10.4324/9780203871539>
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *ANALISIS REGRESI DAN ANALISIS JALUR UNTUK RISET BISNIS MENGGUNAKAN SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0*. 167–186.
- Livia, D., & Puji Rahayu, K. (2025). The effect of work stress and work environment on employee job satisfaction. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2, 11–18.
- Mallo, C. K., Trang, I., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Internal Locus of Control dan External Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sario. *Jurnal EMBA*, 10(1), 91–100.
- Mardiana, A., & Saleh, A. (2022). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.112>
- Muhtarom, A., Suprpto, H., & Sa'adah, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing dengan Regulasi Diri Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 5(1), 115–125.
- Muktamar, A., Novianti, Mirna, & Sahibuddin, A. R. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Bidang Pertanian. *Gema Surya*, 52–69. <https://gemasurya.com/artikel/peranan-sumber-daya-manusia-dalam-bidang->

pertanian

- Nizamuddin, S., Kurniawan, B., & SUBhan, M. (2024). Bambang Kurniawan Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Syaifudin Jambi. *Journal of Student Research (JSR)*, 2(1), 106–120.
- Onsardi, E. S. D. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Etrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS) e-ISSN 2721-5415*, 1(2), 160–167. www.jurnal.umb.ac.id
- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABELINTERVENING PADA PT SEMENPADANG Putri. *Menara Ekonomi*, VII(1), 54–65.
- Puspitasari, E., & Munna, N. (2021). Pengaruh Unsur Manajemen (6M) Dengan Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Surabaya. *Journal of Public Health Science Research*, 2(1), 39. <https://doi.org/10.30587/jphsr.v2i1.4418>
- Putra, Y. P. J., & Maiza, C. S. (2023). Analisis Fungsi Manajemen Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor UPTD PBB-P2 Kabupaten Aceh Barat. *Journal of Management Science and ...*, 1(3), 129–153. <https://jurnal.ypsms.or.id/index.php/JMSBR/article/view/31%0Ahttps://jurnal.ypsms.or.id/index.php/JMSBR/article/download/31/24>
- Rahman Hamsa, P., & Dwi Ilhami, M. (2023). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Etrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(2), 563–576. www.jurnal.umb.ac.id
- Ramadhan, C. R. (2023). *Belajar Siswa Di Sekolah Menengah Pertama Plus Ar- Rahmat Bojonegoro*. 61.
- Rezha Nur Amalia, Ragil Setia Dianingati, & Eva Annisaa. (2022). Pengaruh Jumlah Responden Terhadap Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan Dan Perilaku Swamedikasi. *Generics : Journal of Research in Pharmacy*, 2(1), 9–15.
- Rivaldi, A., Feriawan, F. U., & Nur, M. (2023). Metode pengumpulan data melalui wawancara. *Sebuah Tinjauan Pustaka*, 1–89.
- Santoso, I. A., Saddewisasi, W., & Budiarti, Y. (2025). *Pengaruh Locus Of Control Internal dan Eksternal terhadap Kinerja Dimoderasi Etika Kerja Islam*. 10(September), 463–476. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v10i2.6140>
- Sofiati, E. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 31–46.
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.
- Syafitri, E. O., Sriyanti, E., & Arfimasri. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten Solok). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen*

Dan Bisnis (JEKOMBIS), 2(1), 96–109.

- Syururi, R., Wahyuningsih, S., & Bonnario, M. (2025). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *(JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i1.1942>
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN Anitha*. 8(1), 167–186.
- Towoliu, G. T., Dotulong, L. O. H., Lumintang, G. G., & Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, J. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 11(3), 935–945.
- Ul Hassan, M., & Akbar, R. A. (2020). Locus of Control: Teachers' Neglected Attribute Towards Students' Achievement Scores in Facing Diverse Socioeconomic Status. *Problems of Education in the 21st Century*, 78(2), 282–300. <https://doi.org/10.33225/pec/20.78.282>
- Umrani, W. A., Channa, N. A., Yousaf, A., Ahmed, U., Pahi, M. H., & Ramayah, T. (2020). Greening the workforce to achieve environmental performance in hotel industry: A serial mediation model. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44(February), 50–60. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.05.007>
- Wahyuddin, A., & Zaki, H. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(3), 748–761. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.11>