



Pengaruh *Locus of Control* dan *Reward* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan

Imelda Tiara Indah Sihite¹, Feby Aulia Safrin², Kartini Harahap³

¹⁻³Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara, Indonesia

Email: imeldasihite57@gmail.com¹, feby.aulia@usu.ac.id², kartiniharahapmsi@usu.ac.id³

Alamat : Jl. Universitas No.4 Kampus USU Medan 20155, Sumatera Utara, Indonesia

Korespondensi penulis : imeldasihite57@gmail.com

Abstract PT. Bank Sumut Head Office Medan needs a better assessment of employee productivity to improve the company's performance. Employee productivity assessment can be conducted by analyzing factors influencing employee productivity such as locus of control and rewards. This analysis helps identify which factor has a greater impact on enhancing employee productivity at PT. Bank Sumut Head Office. This study aims to analyze the effect of locus of control and rewards on employee productivity at PT. Bank Sumut Head Office Medan Human Resources Division both partially and simultaneously. This research employs a quantitative method. The population in this study includes employees of PT. Bank Sumut Head Office Medan Human Resources Division, with a sample size of 31 respondents. The sampling was conducted using a non-probability sampling method with a saturated sampling approach. Data collection was carried out using a questionnaire measured with a likert scale. The analysis methods used in this study include instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The testing was conducted using Ms. Excel and SPSS version 25. The results of this study indicate that the locus of control variable has a positive and significant effect on employee productivity, while rewards do not affect employee productivity. Additionally, locus of control and rewards simultaneously influence employee productivity. Based on the Adjusted R Square value, it is known that the locus of control and rewards variables contribute 68,5% to the employee productivity variable, while the remaining 31,5% is influenced by factors outside of this study.

Keywords: Locus of Control, Reward, Employee Work Productivity

Abstrak PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan membutuhkan suatu penilaian produktivitas kerja karyawan yang lebih baik sehingga perusahaan dapat berjalan dengan lebih baik pula. Penilaian produktivitas kerja dapat dilakukan dengan cara menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan seperti locus of control dan reward, sehingga dapat dilihat faktor mana yang lebih berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh locus of control dan reward terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan Divisi Sumber Daya Manusia secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan Divisi Sumber Daya Manusia dan sampel yang diambil sebanyak 31 responden. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode nonprobability sampling dengan menggunakan pendekatan sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yang diukur dengan menggunakan skala likert. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Pengujian dilakukan dengan menggunakan Ms.excel dan SPSS ver 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel locus of control memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan reward tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, serta locus of control dan reward memiliki pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan nilai Adjusted R Square diketahui bahwa variabel locus of control dan reward memberikan kontribusi sebesar 68,5% terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Locus of Control, Reward, Produktivitas Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya perubahan zaman menyebabkan terjadinya perubahan pada sikap, perilaku, pola pikir, dan cara pandang manusia atas hal atau peristiwa yang ada disekitarnya. Hal tersebut dapat berdampak pada produktivitas kerja. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia (SDM) yang positif akan menghasilkan tingginya tingkat produktivitas karyawan pada pekerjaannya. Produktivitas melibatkan peran aktif tenaga kerja dalam menghasilkan hasil optimal dalam hal kualitas dan kuantitas pekerjaan. Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas menjadi sangat penting, terutama sebagai alat manajemen untuk menganalisis dan mendorong efektivitas kerja. Produktivitas didefinisikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan sumber daya keseluruhan yang digunakan, dengan faktor waktu dan elemen-elemen peningkatan produktivitas perusahaan. Hal ini juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pelatihan, penghargaan, dan kemampuan pengendalian diri karyawan

Bank Sumut atau PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara adalah lembaga keuangan yang berkomitmen memberikan layanan perbankan terbaik. Untuk mencapai produktivitas maksimal, Bank Sumut membutuhkan sumber daya manusia berkualitas. Kualitas SDM sangat penting karena SDM yang baik memudahkan perusahaan mencapai produktivitas tinggi. Salah satu faktor penentu kualitas SDM adalah kepribadian. Faktor yang juga digunakan untuk mengukur kepribadian seseorang dan kualitas sumber daya manusia adalah *locus of control*.

Locus of control adalah keyakinan seseorang tentang apa yang menentukan perilakunya, dan ini merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi bagaimana individu bertindak. Locus of control sering dikaitkan dengan banyak tantangan dalam pekerjaan, membuat mereka semakin nyaman sehingga individu dengan internal locus of control baik ditempatkan pada bidang yang membutuhkan inovasi, inisiatif, dan menantang. Lain halnya dengan individu dengan eksternal locus of control lebih baik ditempatkan pada bidang pekerjaan yang terstruktur. Konsep locus of control menurut Rotter dalam Syauqia dan Siregar (2023:58) menjelaskan bahwa seseorang mempunyai keyakinan tentang penyebab keberhasilan dan kegagalan yang dialaminya karena faktor internal atau faktor eksternal.

Meningkatkan produktivitas karyawan akan berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan. Untuk memastikan produktivitas karyawan memenuhi harapan, perusahaan

harus mendorong karyawan bekerja keras demi mencapai tujuan perusahaan. Dengan cara ini, perusahaan dapat menawarkan imbalan (reward) berdasarkan jasa/tenaga yang telah diberikan kepada perusahaan.

Reward merupakan salah satu elemen yang dapat digunakan atau dimanfaatkan oleh suatu perusahaan untuk memotivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang lebih maksimal. Tindakan yang dilakukan karyawan dalam pencapaian prestasi dalam pekerjaannya, wajar mendapatkan sebuah apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih.

Adapun locus of control dan reward sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menjadi permasalahan yang dihadapi karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Hasil pra penelitian melalui wawancara terhadap beberapa karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan, mereka cenderung kurang aktif terlihat dari minimnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas tambahan sehingga produktivitas kerja mereka tidak berfokus pada hasil yang maksimal.

Selain itu, pemberian reward yang diberikan perusahaan tidak dilakukan secara konsisten. Reward tidak diberikan secara rutin atau terjadwal, melainkan hanya pada saat-saat tertentu. Beberapa karyawan juga mengungkapkan bahwa sistem reward, khususnya dalam hal promosi jabatan, tidak berjalan sesuai harapan dan tidak adil. Mereka merasa bahwa masih ada faktor-faktor yang tidak jelas dan kurang transparan dalam proses tersebut. Lebih lanjut, ada perasaan bahwa reward cenderung diberikan kepada karyawan yang memiliki hubungan dekat dengan atasannya, menyebabkan ketidakpuasan dan kecemburuan sosial di antara karyawan lainnya.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Aini dan Asmini (2021) dengan judul “Pengaruh Pengawasan dan Locus of Control Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Lemba Watansoppeng”. Penelitian ini mengkaji variabel pengawasan dan locus of control terhadap produktivitas kerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis adalah adanya variabel reward dan objek penelitian di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

Berdasarkan penjabaran data diatas, membuat peneliti merasa tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai faktor yang mempengaruhi locus of control dan reward terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Locus of Control dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan”.

2. LANDASAN TEORI

Locus of control

Menurut Rachman (2022:9), locus of control adalah konsep psikologis yang mengacu pada sejauh mana orang percaya bahwa mereka dapat mengendalikan situasi dan pengalaman yang mempengaruhi kehidupan mereka dalam organisasi.

Locus of control (pengendalian diri) merupakan tingkat di mana orang percaya bahwa mereka memiliki kontrol atas hasil dari peristiwa dalam kehidupan mereka, sebagai lawan dari kekuatan eksternal di luar kendali mereka. Locus of control merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri (Mallo, Trang dan Saerang, 2022:92).

Indikator *locus of control* yang digunakan pada penelitian ini menurut Robbins dan Judge (Agung dan Ratnawili, 2020:15) antara lain:

1. *Locus of control* internal, dimana individu bertindak berdasarkan keputusan, kemampuan dan usaha pribadinya sendiri.
2. *Locous of control* eksternal, dimana dipengaruhi faktor lain diluar dirinya. Individu percaya bahwa tindakannya dikendalikan oleh nasib, keberuntungan, orang lain atau kekuatan lain diluar dirinya

Reward

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Tauwi, Masyaili dan Pagala, 2023:29). Menurut Martoyo dalam Yuliani dan Siregar (2023:292) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial).

Penghargaan didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, penghargaan ini pun dapat berupa insentif, bonus, piagam, promosi jabatan, dan lain-lain. Dalam pemberian penghargaan ini menumbuhkan rasa ingin lebih unggul bagi pegawai dan mampu bersaing untuk memberikan manfaat bagi diri sendiri serta bagi perusahaan (Lestari, Firdaus dan Rinda, 2021:29).

Sari *et al* (2021:61) mengatakan terdapat indikator-indikator dari *reward* yaitu:

1. Pendapatan
2. Kesejahteraan
3. Pengembangan karir
4. Penghargaan psikologis dan sosial

Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Retnaningtyas dan Widodo (2022:109), produktivitas kerja karyawan merupakan sikap mental seorang karyawan yang selalu mencari perbaikan dan melakukan perbandingan dengan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki demi menyelesaikan tugas yang diberikan secara optimal.

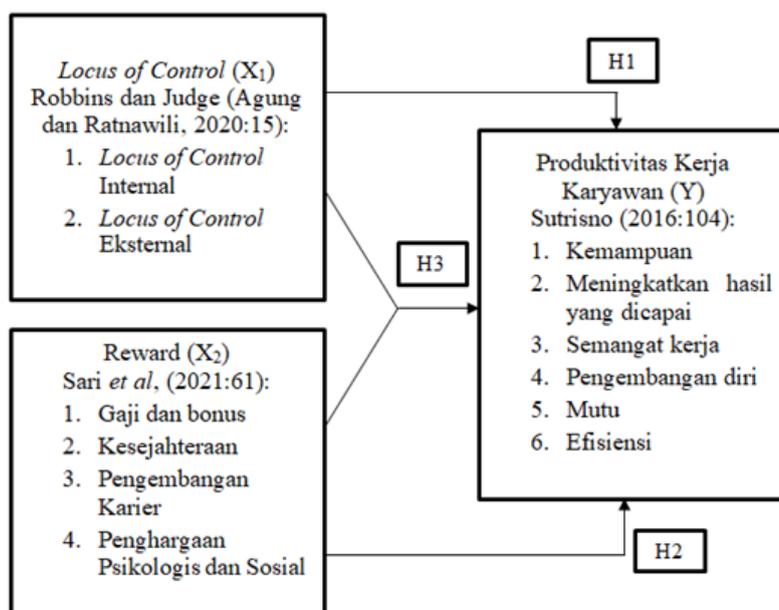
Produktivitas juga bermakna sebagai sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Wijaya dan Manurung, 2021:20).

Menurut Sutrisno (2016:104), ada enam indikator produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis dalam penelitian ini digambarkan dalam model kerangka berpikir seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Peneliti (2024)

Ha1: Terdapat pengaruh *locus of control* (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

H01: Tidak terdapat pengaruh *locus of control* (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

Ha2: Terdapat pengaruh *reward* (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

H02: Tidak terdapat pengaruh *reward* (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

Ha3: Terdapat pengaruh *locus of control* (X1) dan *reward* (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

H03: Tidak terdapat pengaruh *locus of control* (X1) dan *reward* (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:15) menyatakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pada penelitian ini, hubungan keterikatan antar variabel yang akan diinvestigasi atau dianalisis yaitu pengaruh *locus of control* (X1) dan *reward* (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Penelitian dilakukan di PT. Bank Sumut Kantor Pusat Jalan Imam Bonjol No.18, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan. Peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling* sebagai teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama terhadap setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2019:218). Dalam penentuan sampel, peneliti menggunakan teknik pendekatan jenuh, dimana sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Oleh sebab itu, peneliti dalam hal ini mengambil sampel berjumlah 31 responden yaitu seluruh karyawan PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan Divisi Sumber Daya Manusia.

Pada penelitian ini, skala yang digunakan sebagai pengukuran variabel yaitu skala likert untuk mengetahui skor atau nilai dari setiap pernyataan. Alat pengukuran yang digunakan peneliti dalam menentukan skor dari setiap pernyataan akan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1. Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

4. HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah informasi yang diperoleh dari pernyataan kuesioner dapat dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 3. Kedua pengujian ini dilakukan untuk memastikan keabsahan data pada penelitian karena merupakan fondasi dari mutu hasil penelitian yang diperoleh, maka dari itu kedua uji tersebut penting untuk dilakukan dalam sebuah penelitian. Hasil uji validitas pada variabel *locus of control* (X1) menggunakan $r_{tabel} = 0,355$ yang disebarkan kepada responden berjumlah 31 orang. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel *locus of control* (X1), *reward* (X2), dan produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki skor nilai yang valid, dengan nilai $r_{hitung} > 0,355$. Pada hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa semua pernyataan pada kuesioner penelitian layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variabel dalam penelitian ini. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*, nilai alpha yang diperoleh pada variabel *locus of control* (X1), *reward* (X2), dan produktivitas kerja karyawan (Y) masing-masing memperoleh nilai alpha yang lebih besar dari 0,6, sehingga dapat menyatakan bahwa data reliabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

No	Item	Validitas			Reliabilitas				
		rhitung	rtabel 5%	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan			
1	X1.1	0,889	0,355	Valid	0,939	Valid			
2	X1.2	0,927		Valid		Valid			
3	X1.3	0,842		Valid		Valid			
4	X1.4	0,880		Valid		Valid			
5	X1.5	0,889		Valid		Valid			
6	X1.6	0,840		Valid		Valid			
7	X2.1	0,862		0,954	Valid	0,954	Valid		
8	X2.2	0,901			Valid		Valid		
9	X2.3	0,915			Valid		Valid		
10	X2.4	0,904			Valid		Valid		
11	X2.5	0,842			Valid		Valid		
12	X2.6	0,870			Valid		Valid		
13	X2.7	0,837			Valid		Valid		
14	X2.8	0,834			Valid		Valid		
15	Y1	0,629			0,857		Valid	0,857	Valid
16	Y2	0,712					Valid		Valid
17	Y3	0,695					Valid		Valid
18	Y4	0,636					Valid		Valid
19	Y5	0,645					Valid		Valid
20	Y6	0,637					Valid		Valid
21	Y7	0,653					Valid		Valid
22	Y8	0,724					Valid		Valid
23	Y9	0,689					Valid		Valid
24	Y10	0,630					Valid		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.107	4.089		1.983	.057
	<i>Locus of Control</i>	.890	.109	.840	8.163	.000
	<i>Reward</i>	.002	.050	.005	.044	.965
a. Variabel Dependen: Produktivitas Kerja Karyawan						
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)						

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.100	2	130.050	33.627	.000 ^b
	Residual	108.287	28	3.867		
	Total	368.387	30			
a. Variabel Dependen: Produktivitas Kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), <i>Locus of Control</i> , <i>Reward</i>						
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)						

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.685	1.967
a. Predictors: (Constant), <i>Locus of Control</i> , <i>Reward</i>				
b. Variabel Dependen: Produktivitas Kerja Karyawan				
Hasil Pengolahan Data (2024)				

Pengaruh *Locus of control* Terhadap Produktivitas kerja karyawan (H1)

Hasil pengujian pada variabel *locus of control* (X1) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) yang dapat dilihat pada Tabel 4, menunjukkan nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel yaitu sebesar 8,163 ($8,163 > 2,048$), sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari pada taraf alpha 0,025 dan memiliki koefisien regresi yang bernilai positif yaitu 0,890. Hal ini menunjukkan bahwa Ha1 diterima.

Pengaruh Reward Terhadap Produktivitas kerja karyawan (H2)

Hasil pengujian pada variabel *reward* (X2) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) yang dapat dilihat pada tabel 4, menunjukkan nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel yaitu sebesar 0,044 ($0,044 < 2,048$), sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,965 lebih besar dari taraf alpha 0,025. Hal ini menunjukkan bahwa H02 diterima.

Pengaruh Locus of control, Reward, dan Harga Terhadap Produktivitas kerja karyawan (H3)

Hasil pengujian pada variabel *locus of control* (X1) dan *reward* (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 5, menunjukkan bahwa nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu sebesar 33,627 ($44,762 > 3,34$), sedangkan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari pada taraf alpha 0,025. Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *locus of control* (X1) dan *reward* (X2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 6 dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Nilai R atau nilai korelasi yang diperoleh yaitu sebesar 0,840 atau 84% yang artinya nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa *locus of control* (X1) dan *reward* (X2) berhubungan cukup erat dengan produktivitas kerja karyawan (Y).
2. Nilai Adjusted R Square atau nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa hubungan *locus of control* (X1) dan *reward* (X2) mempengaruhi produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 68,5% sedangkan 31,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil yang diperoleh tersebut membuktikan bahwa kedua variabel independen yaitu *locus of control* (X1) dan *reward* (X2) memiliki pengaruh atau berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja karyawan (Y).

Pembahasan

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara didirikan pada tanggal 4 November 1961 dengan sebutan BPSU. Pada tahun 1999, bentuk hukum BPDSU dirubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara atau disingkat PT. Bank Sumut yang berkedudukan dan berkantor pusat di Medan, Jl. Imam Bonjol No. 18 Medan.

Sebagai bank daerah, Bank Sumut tentu membutuhkan sumber daya manusia berkualitas yang dapat dilihat dari produktivitas kerja karyawannya. Observasi peneliti pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan menunjukkan bahwa dua faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah locus of control dan reward. Karyawan dengan locus of control internal cenderung lebih proaktif dan termotivasi karena mereka merasa dapat mengontrol hasil kerjanya. Sementara itu, reward, baik finansial maupun non-finansial, juga penting, tetapi tidak cukup tanpa adanya rasa kontrol. Kombinasi kedua faktor ini menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas di Bank Sumut.

Berdasarkan hasil penelitian secara langsung di perusahaan, peneliti menemukan bahwa penerapan *locus of control* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Adapun indikator yang paling berpengaruh yaitu indikator *locus of control* internal, dimana karyawan merasa kemampuan mereka kerja jika sering mengikuti pelatihan. Menurut Barus dan Siregar (2023:66), dengan pelatihan, organisasi mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja, hal ini dikarenakan karyawan telah memiliki modal atau kapabilitas yang memadai untuk meraih visi perusahaan atau organisasi.

Sementara itu, peneliti menemukan bahwa *reward* tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada penelitian ini. Hal ini menandakan bahwa karyawan merasa kurang termotivasi oleh *reward* yang diberikan oleh perusahaan baik *reward* secara finansial maupun non-finansial.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh *locus of control* dan *reward* secara serempak terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat melalui nilai Adjusted R Square yang diperoleh yaitu sebesar 0,685 menandakan kontribusi kedua variabel bebas tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan sebesar 68,5%, sedangkan sisanya yaitu 31,5% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel *locus of control* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
2. Variabel *reward* (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
3. Variabel *locus of control* (X1) dan *reward* (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif

dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disarankan kepada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dengan memfokuskan kepada:

1. Berdasarkan analisis pada variabel *locus of control*, disarankan dapat melakukan sosialisasi tentang *locus of control* kepada seluruh karyawannya agar karyawan lebih termotivasi untuk mengoptimalkan locus of control dirinya dengan baik, seperti pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada pengembangan karakter dan softskills dengan frekuensi waktu sebulan sekali. Selain itu, perlu pemantauan kemajuan karyawan dengan mengadakan pertemuan rutin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Berdasarkan analisis pada variabel *reward*, disarankan bagi pihak Pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan untuk mengevaluasi kembali sistem reward yang ada untuk memastikan bahwa reward yang diberikan dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengimplementasikan kegiatan pemberian penghargaan bagi karyawan sehingga penyelesaian tugas tepat waktu dan hasil tugasnya memuaskan
3. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti topik yang serupa agar menambahkan variabel lain seperti *softskill*, *hardskill*, lingkungan kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan dan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sehingga pembaca dapat mengetahui bahwa terdapat banyak faktor yang dapat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, & Ratnawili. (2020). Pengaruh locus of control, self efficacy dan self esteem terhadap kinerja perawat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Barus, D. S., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh pelatihan dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Medan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia*, 1(2), 65-79.
- Lestari, A. R., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh penghargaan dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1).
- Mallo, C. K. H., 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).

Pangabeian, S. N. B., Dirbawanto, N. D., & Siregar, O. M. (2022). The effect of work motivation, work environment, and compensation on employee performance at Bank BTN Medan Branch Office. *Journal of Humanities, Social Sciences and Business (JHSSB)*, 2(1), 144-161.

Rachman, M. M. (2022). *Locus of control sebagai pengendali individu karyawan terhadap kesuksesan*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.

Retnaningtyas, D. W., & Widodo, S. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2).

Sari, S. S. M., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh motivasi, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 7(1).

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Syauqia, R., & Siregar, O. M. (2023). The effect of self efficacy and locus of control on student enterprise interest. *Jurnal Sosial Sains dan Komunikasi*, 1(2), 53-60.

Tauwi, Masyaili, & Pagala, I. (2023). Pengaruh kompensasi, reward dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pabrik pengolahan kelapa sawit PT. Tani Prima Makmur. *Jurnal Multidisiplin Ilmu*.

Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). *Produktivitas kerja: Analisis faktor budaya organisasi, kepemimpinan spiritual, sikap kerja, dan motivasi kerja untuk hasil kerja optimal*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Yuliani, N. I., & Siregar, O. M. (2023). Analisis gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan The Clinic Beautylosophy Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 3(1), 289-301.