

Pengaruh *Locus Of Control*, Kerjasama Tim, dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Melalui Motivasi pada Pegawai PT. BPR Dhana Mitratama Blora

The Influence of Locus of Control, Teamwork, and Workload on Achievement Through Motivation of Employees of PT. BPR Dhana Mitratama Blora

Hariyanto

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria
Kudus

hariyanto020368@gmail.com

Abstract

This research analyzes the influence of work motivation as an intervening variable on the effects of Locus of Control, Teamwork, and Workload on Work Performance. The research sample consisted of 130 respondents. Data collection method used a questionnaire. Data analysis employed validity and reliability tests, consisting of convergent validity, average variance extracted (AVE), discriminant validity, and construct reliability. The analysis technique used was SEM (Structural Equation Modeling) with Software AMOS. The results of this study conclude that Locus of Control, Teamwork, and Workload significantly positively influence employee motivation at PT. BPR Dhana Mitratama Blora. Locus of control and Teamwork significantly positively affect employee work performance. Workload does not affect employee work performance at PT. BPR Dhana Mitratama Blora.

Keywords: *Locus of Control, Teamwork, Workload, Work Motivation, and Work Performance.*

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja mengintervening pengaruh *Locus Of Control*, Kerjasama Tim, Beban Kerja terhadap Prestasi kerja. Sampel penelitian sebanyak 130 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data memakai uji validitas dan reliabilitas terdiri *convergent validity*, *average variance extracted* (AVE), *discriminant validity*, *construct reliability*, teknik analisis yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan Software AMOS. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa *Locus of control*, Kerjasama tim, dan Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi pegawai pada PT. BPR Dhana Mitratama Blora. *Locus of control* dan Kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. BPR Dhana Mitratama Blora.

Kata kunci: *Locus of Control, Kerjasama Tim, Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja.*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi didukung sepenuhnya dari sikap dan perilaku pegawai, pegawai mempunyai peranan penting dalam membentuk dan mengelola organisasi dan memanfaatkan teknologi yang ada. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2020).

Pentingnya *Locus of control* dan motivasi yaitu sebagai daya dorong yang mengakibatkan seseorang pegawai mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan. Perbedaan antara internal dan eksternal pada *Locus of control* yaitu seseorang yang mempunyai *Locus of control internal* yang tinggi berkeyakinan bahwa perilaku dan tindakannya ditentukan oleh peristiwa dalam hidupnya (Tewal et al., 2022).

Locus of control merupakan faktor penentu kinerja individu selain kemampuan pribadi lainnya. *Locus of control* yang baik berdampak positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja. Hal ini merupakan salah satu cara agar karyawan tidak mengalami gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena setiap individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu mengendalikan akibat dan yang terjadi dalam lingkungan sehingga akan lebih merasa puas dengan pencapaian yang sudah dilakukan, karena itu *Locus of control* sangat mempengaruhi kinerja pegawai (Bawanda et al., 2020).

Pengaruh *Locus of control*, motivasi dan prestasi kerja individu juga mempunyai hubungan yang erat di dalamnya, kenapa seperti itu, karena seringkali sebuah perusahaan besar maupun perusahaan kecil pemimpin dalam perusahaan itu tidak terlalu memperhatikan perilaku dan sikap bekerja para karyawannya padahal hal seperti itu sangatlah penting dalam melihat keseriusan seseorang dalam pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya (Ginawati et al., 2020). Motivasi adalah faktor penting yang mendorong individu untuk bekerja dan kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (M. Hasibuan, 2021).

SDM yang handal serta didukung oleh pengolahan manajemen yang solid dapat dipastikan bahwa akan dapat terus berkembang dengan membentuk *teamwork* (kerjasama) yang baik. *Teamwork* atau kerjasama tim merupakan salah satu cara untuk keberhasilan kerja salam mencapai tujuan perusahaan dapat dilakukan dengan melakukan kerjasama tim. Kerjasama tim suatu dorongan bagi pegawai untuk lebih semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. *Teamwork* atau kerjasama tim yaitu bentuk kerja sekelompok tugas keterampilan dalam mencapai tujuan bersama-sama secara efektif dan efisien (Alwi, 2021).

Prestasi kerja pegawai sangat besar dalam mendukung kemajuan organisasi, suatu organisasi dikatakan berkinerja baik, jika organisasi dapat mencapai tujuan dengan kesesuaian antara beban kerja yang diberikan kepada satu individu dengan kemampuan yang dimiliki individu (Swasto, 2020). Penelitian lain disebutkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi beban kerja, sebagaimana penelitian bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Suryani et al. 2021). Beban kerja merupakan kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja berupa beban fisik dan mental yang mempengaruhi kinerja pegawai (Munandar, 2020).

Fenomena yang ada pada pegawai di PT. BPR Dhana Mitratama Blora didapatkan sebagian pegawai kurang termotivasi dalam mengembangkan pelayanan secara berkualitas, hanya mengikuti prosedur lama yang kurang inovatif, tidak tertarik dalam meningkatkan persaingan dalam prestasi kerja, pasif (hanya mengerjakan tugasnya saja), kurang bisa memnunculkan terobosan untuk meningkatkan target perusahaan, serta kecenderungan mempertahankan capaian yang didapat selama ini. Selain itu

pegawai menunjukkan kurang inisiatif dalam bekerja secara tim (masih berfokus pada tugas pribadi), kemampuan kerja secara tim masih standar. Hal ini disebabkan tingkat beban kerja pada setiap pegawai yang bervariasi sehingga kepedulian dalam kerja tim yang kurang. Pegawai mempunyai beban tugas ganda (*double job*). Tugas baru yang dilakukan selalu meninggalkan tugas yang lain, sehingga capaian tujuan organisasi kurang optimal.

Penilaian prestasi kerja pegawai sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Hasil penilaian prestasi kerja pegawai di PT. BPR Dhana Mitratama Blora belum sesuai dengan standar.

Tabel 1. Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2023-2024

Indikator	Standar	Rata-rata Penilaian Prestasi Kerja	
		2023	2024
Integritas	>90%	81	82
Komitmen	>90%	82	83
Disiplin	>90%	81	82
Kerjasama	>90%	79	80
Kepemimpinan	>90%	83	81

Sumber: Data PT. BPR Dhana Mitratama Blora 2024

Pada nilai integritas 82%, komitmen 83%, disiplin kerja 82%, kerjasama 80% dan kepemimpinan 81%. Hasil penilaian kinerja ini masih dibawah standar (>90%). Didapatkan fenomena bahwa pegawai mempunyai beban kerja yang tinggi yaitu sebagian pegawai mempunyai beban ganda (*double job*) untuk administrasi dan pelayanan, pegawai melakukan kerja fungsional secara *double* sehingga menurunkan motivasi kerja. Aspek kepemimpinan juga dilakukan secara kurang efektif sehingga membuat pegawai kurang nyaman dan menurunkan motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (*researche gap*) penelitian (Ginawati et al., 2020), (Radityastuti, 2021), (Fuady, 2021), (Sujadi et al., 2020) dalam penelitiannya mendapatkan bahwa *Locus of control* mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja, semakin baik *Locus of control* maka semakin meningkatkan motivasi kerja. **Namun berbeda** dengan penelitiannya Lella Northa (2020) yang menyatakan bahwa Internal *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Researche gap penelitian (Setiyanto & Indrasari, 2022) dan (Fitriyani, 2023). membuktikan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin baik kerjasama tim, maka semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai. **Namun berbeda** dengan penelitiannya Mila & Hirdinis (2023) menyatakan bahwa Kerjasama Tim tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Researche gap penelitian (Wijaya, 2020), (Rudyanto et al., 2021), (Noviana & Ayuningtyas, 2024) serta (Arita & Agustin, 2022) mendapatkan hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. **Berbeda** dengan penelitian (Rahmiati et al., 2024) dan (Herlambang et al., 2022) memperoleh hasil yang sejalan yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Researche gap penelitian (Fitrianingsih & Helmy, 2022), (Said et al., 2023), Radityastuti (2021), (Bawanda et al., 2020), (D. P. Sari, 2021) dan (Ginawati et al.,

2020) mendapatkan hasil penelitian bahwa *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, yang berarti semakin baik *Locus of control* maka semakin meningkatkan prestasi kerja. **Berbeda** dengan penelitian (Fuady, 2021); (Herawati et al., 2022) dan (Indriasari & Anggreany, 2020) bahwa *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Research gap penelitian (Wijaya et al., 2022); (Maulyan & Sandini, 2024), (Rahmadhani & Kusdiyanto, 2024); (Mayasari et al., 2023). (Solambela et al., 2025) dan (Hermawati & Sudiantini, 2022) menyebutkan kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. **Berbeda** (Ridwan, 2022) dengan penelitian yang mendapatkan bahwa kerjasama berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

Research gap penelitian Toyba, Titin, Refky (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada bank 9 jambi syaria. Namun berbeda dengan penelitian (Ohorela, 2022), (Bartram et al., 2023) dan (Rahayu et al. 2021; Ratnaningtyas et al. 2020; Rolos et al. 2018) membuktikan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Research gap penelitiannya Nurhayati et al (2021) motivasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. **Berbeda** dengan penelitiannya Toyba, Titin, Refky (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, serta penelitiannya Siti Hajar Pontoh Victor, Lengkong (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Goal Setting Theory

Goal setting theory merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke, 1968. Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan kelompok kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Locus of Control

Locus of control (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter, seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri (Lefcourt, 2022).

Beban Kerja

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai frekuensi rata-rata kegiatan dari pekerja dalam waktu tertentu. Menurut Menpan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam organisasi dalam kurun waktu tertentu (Sinambela, 2018).

Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Kerjasama merupakan bentuk kelompok yang terdiri dari lebih dari seseorang yang melakukan tugas dengan sejumlah peraturan dan prosedur dalam suatu organisasi (Soelistya, 2021). Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari perkataan Bahasa Inggris yakni *motivation*. Namun perkataan asalnya adalah motive yang juga telah digunakan dalam Bahasa Melayu yakni kata motif yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu (A. Hasibuan et al., 2021).

Prestasi Kerja

Prestasi kerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai atau *performance* merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan aktivitas hasil kerja, pencapaian tugas dimana istilah tugas berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan (M. Hasibuan, 2021).

3. Metode

Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu bentuk penelitian yang melakukan pengujian hipotesis tertentu atau menjawab pertanyaan kemudian dilakukan pengambilan kesimpulan dengan kriteria tertentu dengan bantuan alat analisis statistik untuk mengetahui bahwa suatu variabel tertentu dapat berpengaruh terhadap variabel lain. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif survey yang bertujuan untuk mendeskripsikan fakta, sifat, dan hubungan antarfenomena yang diteliti. Metode deskriptif juga menguji hipotesis, membuat prediksi serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin diteliti (Singarimbun and Effendi, 2020:84).

Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam tipe desain penelitian kausal, yaitu mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat diantara variabel dan peneliti mencari tipe sesungguhnya dari fakta yang ditemukan di lapangan untuk memprediksi hubungan (Ghozali, 2020:183). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian sebab akibat (*causal research*), yaitu menganalisis pengaruh *Locus of control* (X1), kerjasama tim (X2), beban kerja (X3) terhadap prestasi kerja pegawai (Y₂) dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Y₁).

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2022:27) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. BPR Dhana Mitratama Blora yang berjumlah sebanyak 216 orang dengan pembagian:

Tabel 2. Jumlah Populasi

Bagian	Jumlah
Kredit	43
Dana	52
Akuntansi	55
Back Office	66

Jumlah	216
---------------	------------

Sumber: Data Pegawai 2024.

Sampel

Sampel adalah bagian populasi yang mewakilinya. Sampel yang digunakan dalam penelitian SEM (*Structural Equation Modeling*) adalah minimal 100 sampel (Ferdinand, 2021). Menurut (Ghozali, 2022) dalam metode SEM besarnya sampel adalah antara 100-200. Pedoman penentuan besarnya *sample size* (ukuran sampel) untuk SEM adalah:

- Bila pendugaan parameter menggunakan metode kemungkinan maksimum (*maximum likelihood estimation*) besar sampel yang disarankan antara 100-200.
- Penghitungan besar sampel adalah 5-10 kali indikator dari keseluruhan variabel laten.

Indikator dalam penelitian ini sebanyak 26 indikator, merujuk pada rumus tersebut, maka ukuran sampel minimal 5 x 26 atau sebesar 130 sampel, sehingga sampel penelitian ini adalah 130 pegawai sebagai responden.

Teknik Sampling

Metode *sampling* penelitian ini menggunakan teknik *Proportional Random Sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan porsi.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen Data

Uji *Dicriminant Validity*

Hasil uji validitas/sahihitas laten dengan indikator menggunakan AMOS sebagai berikut menggunakan AMOS sebagai berikut.

Tabel 3. Uji *Validity*

		Variabel	Loading (Tahap I)	Loading (TahapII)	Hasil
X1_1	<---	<i>Locus_Of_Control</i>	0,719	0,720	Valid
X1_2	<---	<i>Locus_Of_Control</i>	0,726	0,726	Valid
X1_3	<---	<i>Locus_Of_Control</i>	0,719	0,719	Valid
X1_4	<---	<i>Locus_Of_Control</i>	0,794	0,794	Valid
X1_5	<---	<i>Locus_Of_Control</i>	0,772	0,771	Valid
X2_6	<---	Kerjasama_Tim	0,745	0,751	Valid
X2_7	<---	Kerjasama_Tim	0,826	0,831	Valid
X2_8	<---	Kerjasama_Tim	0,768	0,775	Valid
X2_9	<---	Kerjasama_Tim	0,706	0,747	Valid
X2_10	<---	Kerjasama_Tim	0,434	-	Tidak Valid
X3_11	<---	Beban_Kerja	0,778	0,771	Valid
X3_12	<---	Beban_Kerja	0,480	-	Tidak Valid
X3_13	<---	Beban_Kerja	0,774	0,781	Valid
X3_14	<---	Beban_Kerja	0,802	0,813	Valid
Y1_15	<---	Motivasi	0,461	-	Tidak Valid
Y1_16	<---	Motivasi	0,750	0,747	Valid

		Variabel	Loading (Tahap I)	Loading (Tahap II)	Hasil
Y1_17	<---	Motivasi	0,762	0,767	Valid
Y1_18	<---	Motivasi	0,397	-	Tidak Valid
Y1_19	<---	Motivasi	0,748	0,756	Valid
Y1_20	<---	Motivasi	0,731	0,736	Valid
Y2_21	<---	Prestasi_Kerja	0,817	0,819	Valid
Y2_22	<---	Prestasi_Kerja	0,770	0,771	Valid
Y2_23	<---	Prestasi_Kerja	0,199	-	Tidak Valid
Y2_24	<---	Prestasi_Kerja	0,791	0,788	Valid
Y2_25	<---	Prestasi_Kerja	0,722	0,725	Valid
Y2_26	<---	Prestasi_Kerja	0,750	0,749	Valid

Sumber: Angket yang diolah, (2025).

Berdasarkan tabel di atas tampak ada beberapa indikator yang dinyatakan tidak valid dikarenakan jumlah loading kurang dari 0,5. Indikator tersebut meliputi: X2_10 (*Share power* pembagian kekuasaan) variabel kerjasama tim dengan loading 0,434 indikator X3_12 tingkat kesulitan variabel beban kerja dengan loading 0,480 indikator Y1_15 supervisi loading sebesar 0,461 dan Y1_18 kondisi kerja loading sebesar 0,397 variabel motivasi, serta indikator Y2_23 tujuan variabel prestasi kerja dengan loading sebesar 0,199.

Variance Extracted (AVE)

Hasil AVE pada tabel berikut:

Tabel 4. Variance Extracted (AVE)

No	Variabel	Variance Extracted (AVE)	Cut Off Value	Keterangan
1	<i>Locus of control</i>	0,557	0,50	Valid
2	Kerjasama Tim	0,587	0,50	Valid
3	Beban Kerja	0,620	0,50	Valid
4	Motivasi	0,565	0,50	Valid
5	Prestasi Kerja	0,594	0,50	Valid

Sumber: Hasil analisis, 2025.

Hasil tes AVE variabel *Locus of control*, kerjasama tim, beban kerja, motivasi dan prestasi kerja memiliki nilai lebih tinggi dari 0,50, sehingga kita dapat mengatakan bahwa AVE dengan sifat panjang memperlihatkan konvergensi yang tinggi.

Discriminant Validity

Hasil nilai *discriminant validity* terdapat pada tabel berikut:

Tabel 5. Discriminant Validity

No	Variabel	<i>Locus control</i>	Kerjasama Tim	Beban Kerja	Motivasi	Prestasi Kerja
1	<i>Locus of control</i>	0,746				
2	Kerjasama Tim	0,425	0,766			
3	Beban Kerja	0,389	0,567	0,787		
4	Motivasi	0,571	0,752	0,781	0,752	

5	Prestasi Kerja	0,629	0,790	0,759	0,931	0,771
---	----------------	-------	-------	-------	-------	--------------

Sumber: Hasil analisis, 2025.

Berdasarkan Hasil uji *Discriminant validity* dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai akar kuadrat AVE lebih tinggi dari pada nilai korelasi antar konstruk eksogen, kecuali variabel endogen.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas menggunakan masing-masing keseluruhan butir pertanyaan disajikan dalam penelitian ini.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Construct Reliability (CR)	cut off value	Keterangan
1	<i>Locus of control</i>	0,863	0,70	Reliabel
2	Kerjasama Tim	0,850	0,70	Reliabel
3	Beban Kerja	0,830	0,70	Reliabel
4	Motivasi	0,839	0,70	Reliabel
6	Prestasi Kerja	0,879	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil analisis, 2025.

Hasil uji reliabilitas *Locus of control*, kerjasama tim, beban kerja, motivasi dan prestasi kerja memberikan nilai CR di atas nilai *cut-off nya* senilai 0,70 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Evaluasi Atas Asumsi-Asumsi SEM

Normalitas Data

Hasil uji asumsi SEM penelitian tampak pada tabel 7 berikut ini.

Tabel 7. Pengujian Normalitas

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y2_26	1,000	5,000	-1,053	-4,899	2,455	5,715
Y1_20	1,000	5,000	-,696	-3,242	1,478	3,440
X1_5	2,000	5,000	-,551	-2,565	-,470	-1,095
Y2_25	2,000	5,000	-,496	-2,310	,623	1,451
Y1_19	2,000	5,000	-,286	-1,331	-,789	-1,837
X1_4	2,000	5,000	-,691	-3,219	-,671	-1,562
X2_9	2,000	5,000	-,358	-1,666	-,424	-,986
Y1_17	1,000	5,000	-,666	-3,100	,208	,484
X1_3	1,000	5,000	-,542	-2,521	,416	,969
Y2_24	1,000	5,000	-,833	-3,876	,626	1,456
X3_14	2,000	5,000	-,530	-2,469	,183	,425
Y1_16	1,000	5,000	-,735	-3,420	,526	1,224
X2_8	2,000	5,000	-,324	-1,506	-,687	-1,599
Y2_22	2,000	5,000	-,216	-1,004	-,303	-,705
Y2_21	1,000	5,000	-,367	-1,706	-,589	-1,370
X3_13	1,000	5,000	-,490	-2,283	,376	,874

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X3_11	1,000	5,000	-,480	-2,234	-,157	-,365
X2_7	1,000	5,000	-,606	-2,821	,306	,712
X2_6	2,000	5,000	-,142	-,663	-,648	-1,508
X1_2	2,000	5,000	-,387	-1,803	-,060	-,141
X1_1	2,000	5,000	-,276	-1,286	-,234	-,545
Multivariate					4,442	0,815

Sumber: Hasil Analisis, 2025.

Dari Tabel 7 di atas terlihat bahwa pada kolom c.r. untuk normalitas multivariate nilainya **0,815** maka tidak dijumpai nilai diluar rentang $\pm 2,58$. Dengan demikian data penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan normalitas data atau dapat dikatakan bahwa data penelitian telah terdistribusi normal.

Outliers

Pengujian *multivariate outliers* dengan komputasi AMOS tertinggi adalah **43,356** berdasarkan perhitungan menggunakan program Excel dengan menggunakan rumus CHINV (0,001; 26 (indikator), dimana angka 26 merupakan derajat (df) (jumlah indikator), diperoleh nilai senilai **54.05**, sehingga dinyatakan outliers apabila memiliki nilai *mahalanobis d-squared*. Dengan tidak adanya adanya multivariate outlier berarti data tersebut layak untuk digunakan. Pengujian *multivariate outliers* tampak pada tabel 8.

Tabel 8. Analisis Outlier

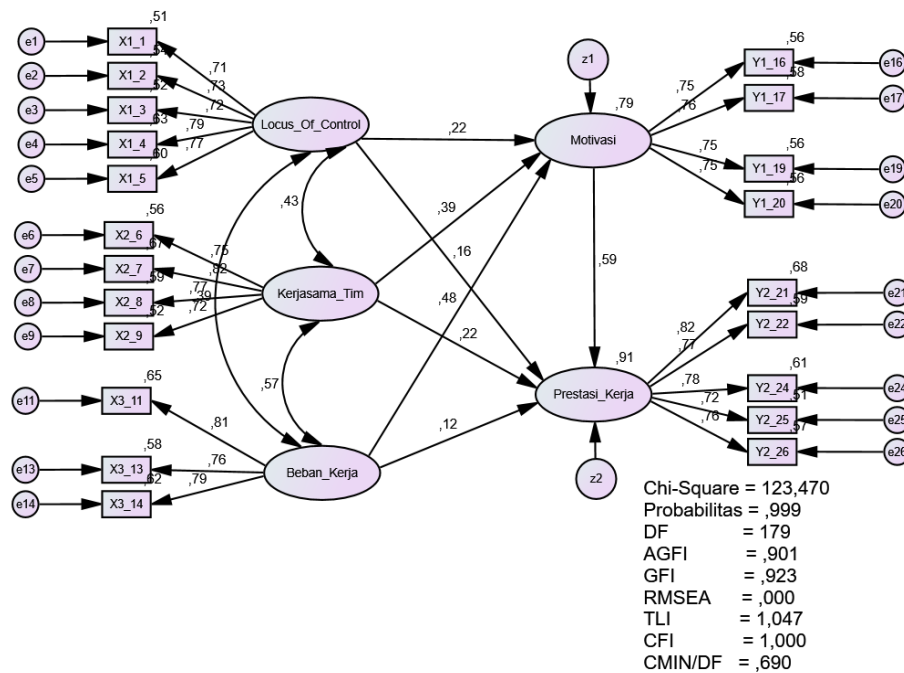
Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
65	43,356	,003	,308
3	35,962	,022	,784
59	34,784	,030	,545
9	34,609	,031	,381
21	34,434	,033	,250
66	32,848	,048	,432
97	31,866	,060	,530
23	17,351	,690	,298
68	17,154	,702	,335
106	17,079	,706	,306
84	16,686	,730	,381
99	16,534	,739	,393
117	16,459	,743	,359
2	16,346	,750	,347

Sumber: Pengolahan SEM AMOS, 2025.

Berdasarkan perhitungan menggunakan program Excel dengan menggunakan rumus CHINV (0,001; 26), dimana angka 26 merupakan derajat (df) (jumlah indikator), diperoleh nilai sebesar **54.05**, sehingga dinyatakan outliers apabila memiliki nilai *mahalanobis d-squared* **43,356**, lebih kecil dari *chi square* tabel distribution sebesar 54,05. Dengan tidak adanya adanya multivariate outlier berarti

data tersebut layak untuk digunakan. Dengan tidak adanya multivariate outlier berarti data tersebut layak untuk digunakan.

Analisis Estimasi *Structural Equation Modelling* (SEM)



Gambar 1. Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM)

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Seperti halnya dalam analisis faktor konfirmatori, pengujian Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) juga dilakukan uji kesesuaian model (*Goodness of fit test*) serta uji signifikansi kausalitas melalui uji koefisien regresi.

Regression Weights

Pengujian ketujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan nilai *Critical Ratio* (CR) dari suatu hubungan kausalitas.

Tabel 9. Standardised Regression Weights

			Estimate
Motivasi	<---	Beban_Kerja	0,475
Motivasi	<---	Kerjasama_Tim	0,388
Motivasi	<---	Locus_Of_Control	0,222
Prestasi_Kerja	<---	Motivasi	0,589
Prestasi_Kerja	<---	Locus_Of_Control	0,156
Prestasi_Kerja	<---	Kerjasama_Tim	0,216
Prestasi_Kerja	<---	Beban_Kerja	0,116

Sumber: Hasil analisis, 2025

Sedangkan nilai *square multiple correlation* adalah sebagai berikut :

Tabel 10. Square Multiple Correlation

	Estimate
Motivasi	,790
Prestasi_Kerja	,905

Sumber: Data diolah, 2025.

Mengacu pada hasil pengujian tahap akhir terhadap model keseluruhan, maka dapat dituliskan persamaan model matematik dalam bentuk *Structural Equation Model* (SEM) sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,222 X_1 + 0,388 X_2 + 0,475 X_3 \quad \zeta_1 \quad R^2 = 0,790 \quad (1)$$

$$Y_2 = 0,156 X_1 + 0,216 X_2 + 0,116 X_3 + 0,589 Y_1 \quad \zeta_2 \quad R^2 = 0,905 \quad (2)$$

Nilai *square multiple correlation* yang dalam statistik dikenal dengan R^2 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai *squared multiple correlation* pada persamaan pertama adalah 0,790 Nilai ini mengindikasikan bahwa 79,0% dari variasi nilai motivasi ditentukan oleh variasi nilai variabel *Locus of control* (X_1), Kerjasama tim (X_2) dan Beban Kerja (X_3), sisanya 21,0% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.
2. Nilai *squared multiple correlation* pada persamaan kedua adalah 0,905 Nilai ini mengindikasikan bahwa 90,5% dari variasi nilai kinerja karyawan ditentukan oleh variasi nilai variabel *Locus of control* (X_1), Kerjasama tim (X_2), Beban Kerja (X_3) dan Motivasi (Y_1), sisanya 0,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien jalur pada model persamaan struktural. Tabel 11 menyajikan hasil uji hipotesis dengan melihat nilai *p value*. Jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka hubungan antar variabel signifikan. Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 11. Pengujian Pengaruh Langsung

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Motivasi	<---	Beban_Kerja	,431	,090	4,788	.000
Motivasi	<---	Kerjasama_Tim	,381	,099	3,847	.000
Motivasi	<---	<i>Locus_Of_Control</i>	,255	,093	2,731	,006
Prestasi_Kerja	<---	Motivasi	,743	,225	3,302	.000
Prestasi_Kerja	<---	<i>Locus_Of_Control</i>	,227	,107	2,125	,034
Prestasi_Kerja	<---	Kerjasama_Tim	,268	,126	2,123	,034
Prestasi_Kerja	<---	Beban_Kerja	,133	,130	1,026	,305

Sumber: Hasil analisis, 2025.

Besarnya pengaruh langsung berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, terlihat bahwa hasil estimasi nilai-nilai parameter pengaruh langsung antar variabel bebas dengan variabel terikat adalah seperti tampak pada tabel 12.

Tabel 12. Hasil Estimasi Parameter Pengaruh Langsung antar Variabel Berdasarkan Model SEM

No	Variabel Berpengaruh	Variabel Dipengaruhi	Nilai Estimasi	C.R	P	Keterangan
1	<i>Locus of control</i> (X ₁)	Motivasi (Y ₁)	0,222	2,731	0,006	Berpengaruh Positif signifikan
		Prestasi Kerja (Y ₂)	0,156	2,125	0,034	Berpengaruh Positif signifikan
2	Kerjasama tim (X ₂)	Motivasi (Y ₁)	0,388	2,123	0,000	Berpengaruh Positif signifikan
		Prestasi Kerja (Y ₂)	0,216	2,459	0,034	Berpengaruh Positif signifikan
3	Beban Kerja (X ₃)	Motivasi (Y ₁)	0,475	4,788	0,000	Berpengaruh Positif signifikan
		Prestasi Kerja (Y ₂)	0,116	1,026	0,305	Tidak Berpengaruh
5	Motivasi (Y ₁)	Prestasi Kerja (Y ₂)	0,589	3,302	0,000	Berpengaruh Positif signifikan

Sumber: Hasil analisis, 2025.

Interpretasi dari tabel 12 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1

Locus of control (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada PT. BPR Dhana Mitratama Blora. Pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural pendekatan AMOS 24 menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung *Locus of control* dengan motivasi pegawai dengan nilai CR (2,731 > 1,65) dan probabilitas sebesar 0,006 (<0.05) dengan nilai koefisien sebesar 0,222.

2. Pengujian Hipotesis 2

Kerjasama tim (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada PT. BPR Dhana Mitratama Blora. Pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural pendekatan AMOS 24 menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung kerjasama tim dengan motivasi pegawai dengan nilai CR (2,123 > 1,65) dan probabilitas sebesar 0,000 (<0.05) dengan nilai koefisien sebesar 0,388.

3. Pengujian Hipotesis 3

Beban kerja (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai pada PT. BPR Dhana Mitratama Blora. Pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural pendekatan AMOS 24 menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung kerjasama tim dengan motivasi pegawai dengan nilai CR (4,788 > 1,65) dan probabilitas sebesar 0,000 (<0.05) dengan nilai koefisien sebesar 0,475.

4. Pengujian Hipotesis 4

Locus of control (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. BPR Dhana Mitratama Blora. Pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural pendekatan AMOS 24 menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung *Locus of control* dengan prestasi kerja pegawai dengan nilai CR (2,125 > 1,65) dan probabilitas sebesar 0,034 (<0.05) dengan nilai koefisien sebesar 0,156.

5. Pengujian Hipotesis 5

Kerjasama tim (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. BPR Dhana Mitratama Blora. Pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural pendekatan AMOS 24 menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung kerjasama tim dengan prestasi kerja pegawai dengan nilai CR ($2,459 > 1,65$) dan probabilitas sebesar 0,034 (<0.05) dengan nilai koefisien sebesar 0,216.

6. Pengujian Hipotesis 6

Beban kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. BPR Dhana Mitratama Blora. Pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural pendekatan AMOS 24 menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung beban kerja dengan prestasi kerja pegawai dengan nilai CR ($1,026 < 1,65$) dan probabilitas sebesar 0,305 (>0.05) dengan nilai koefisien sebesar 0,116.

7. Pengujian Hipotesis 7

Motivasi (Y_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. BPR Dhana Mitratama Blora. Pengujian hipotesis dengan model persamaan struktural pendekatan AMOS 24 menghasilkan koefisien jalur pengaruh langsung kerjasama tim dengan prestasi kerja pegawai dengan nilai CR ($3,302 > 1,65$) dan probabilitas sebesar 0,000 (<0.05) dengan nilai koefisien sebesar 0,589.

Untuk lebih jelasnya dari hasil pengujian di atas direkap di Tabel 13.

Tabel 13. Hasil Estimasi Parameter Pengaruh Langsung antar Variabel Berdasarkan Model SEM

No	Variabel Berpengaruh	Variabel Dipengaruhi	Nilai Estimasi	C.R	P	Keterangan
1	<i>Locus of control</i> (X_1)	Motivasi (Y_1)	0,222	2,731	0,006	Berpengaruh Positif signifikan
		Prestasi Kerja (Y_2)	0,156	2,125	0,034	Berpengaruh Positif signifikan
2	Kerjasama tim (X_2)	Motivasi (Y_1)	0,388	2,123	0,000	Berpengaruh Positif signifikan
		Prestasi Kerja (Y_2)	0,216	2,459	0,034	Berpengaruh Positif signifikan
3	Beban Kerja (X_3)	Motivasi (Y_1)	0,475	4,788	0,000	Berpengaruh Positif signifikan
		Prestasi Kerja (Y_2)	0,116	1,026	0,305	Tidak Berpengaruh
5	Prestasi Kerja (Y_2)	Motivasi (Y_1)	0,589	3,302	0,000	Berpengaruh Positif signifikan

Sumber: Hasil analisis, 2025.

Analisis Efek Mediasi

Pengaruh total (*total effect*) adalah hasil penjumlahan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka besarnya *Total Effect* dapat dilihat pada Tabel 14 di bawah ini:

Tabel 15. Analisis Mediasi

No	Jalur Pengaruh	Direct Effect	Indirect Effect Melalui Motivasi	Total Effect	Kesimpulan
1.	X ₁ -----> Y ₂ <i>Locus of control</i> --> Prestasi kerja	0,156	0,130	0,287	Motivasi memberi sedikit kontribusi variabel intervening antara <i>Locus of control</i> terhadap prestasi kerja.
2.	X ₂ -----> Y ₂ Kerjasama tim --> Prestasi Kerja	0,216	0,228	0,444	Motivasi mampu menjadi variabel intervening antara kerjasama tim terhadap prestasi kerja
3	X ₃ -----> Y ₂ Beban kerja --> Prestasi Kerja	0,115	0,280	0,396	Motivasi mampu menjadi variabel intervening antara beban kerja terhadap prestasi kerja

Sumber: Hasil analisis, 2025.

Berdasarkan data pada tabel di atas, maka *total effect* antar variabel yang dihasilkan dalam model dan hasil penelitian adalah pengaruh *Locus of control* terhadap prestasi kerja melalui motivasi pengaruh langsung (*direct effect*) sebesar 0,156 lebih besar dari pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebesar 0,130 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak mampu menjadi intervening antara *Locus of control* terhadap prestasi kerja.

Kerjasama tim terhadap prestasi kerja melalui motivasi pengaruh langsung (*direct effect*) sebesar 0,216 lebih kecil dari pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sebesar 0,228 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi mampu sebagai intervening antara kerjasama tim terhadap prestasi kerja.

Beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi pengaruh langsung (*direct effect*) sebesar 0,114 lebih kecil dibandingkan tidak langsung (*indirect effect*) sebesar 0,280 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi mampu menjadi sebagai intervening antara beban kerja terhadap prestasi kerja.

Pembahasan

Pengaruh *Locus of control* Terhadap Motivasi

Sesuai hasil persamaan struktural terhadap salah satu model penelitian dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa *Locus of control* dapat meningkatkan motivasi pegawai PT. BPR Dhana Mitratama Blora. Artinya semakin baiknya atau meningkatnya *Locus of control* maka akan mengakibatkan motivasi pegawai mengalami peningkatan.

Penelitian ini sesuai dengan *goal setting theory* yang menjelaskan hubungan antara tujuan dengan prestasi kerjanya, sehingga dengan adanya *locus of control* yakni keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa – peristiwa yang dialami dalam hidupnya atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berasal dari hal lain yang membuat dia dapat menerima tanggung jawab atau tidak

atas tindakannya akan mengakibatkan pegawai termotivasi untuk meraih tujuan prestasi kerja.

Penelitian ini juga mendukung (Radityastuti, 2021) mendapatkan bahwa *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian (Ginawati et al., 2020) membuktikan *Locus of control* berpengaruh terhadap motivasi kerja. Penelitian (Radityastuti, 2021) juga mendapatkan bahwa *Locus of control* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian (Fuady, 2021) menyebutkan bahwa pentingnya *Locus of control* membuat pegawai memiliki daya dorong (motivasi) sehingga rela berkorban untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Penelitian (Sujadi et al., 2020) dalam penelitiannya mendapatkan bahwa *Locus of control* mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja, semakin baik *Locus of control* maka semakin meningkatkan motivasi kerja. **Namun berbeda** dengan penelitiannya Lella Northa (2020) yang menyatakan bahwa Internal *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Motivasi

Sesuai hasil persamaan struktural terhadap salah satu model penelitian dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa Kerjasama tim dapat meningkatkan motivasi pada PT. BPR Dhana Mitratama Blora. Artinya semakin baiknya atau meningkatnya Kerjasama tim maka akan mengakibatkan motivasi mengalami peningkatan.

Penelitian ini sejalan dengan *goal setting theory* bahwa karakteristik teori ini adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi pegawai untuk mencapai kinerja tertentu kerjasama tim mampu mengurangi tingkat kesulitan pekerjaan sehingga memotivasi kerja pegawai.

Penelitian ini juga mendukung dengan penelitian terdahulu oleh Penelitian (Setiyanto & Indrasari, 2022) membuktikan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin baik kerjasama tim, maka semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai. Kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Fitriyani, 2023). **Namun berbeda** dengan penelitiannya Mila & Hirdinis (2023) menyatakan bahwa Kerjasama Tim tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi

Sesuai hasil persamaan struktural terhadap salah satu model penelitian dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa beban kerja dapat meningkatkan motivasi pada PT. BPR Dhana Mitratama Blora. Artinya semakin baiknya atau meningkatnya beban kerja maka akan mengakibatkan motivasi mengalami peningkatan.

Penelitian ini sejalan dengan *goal setting theory* bahwa karakteristik teori ini adalah tingkat kesulitan tujuan. Beban kerja kerap dijadikan sebagai kesulitan tujuan pekerjaan kebanyakan pegawai, namun umumnya semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan maka akan semakin pegawai termotivasi menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

Penelitian sebelumnya oleh (Wijaya, 2020) mendapatkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Penelitian (Rudyanto et al., 2021) juga membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. (Noviana &

Ayuningtyas, 2024) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian (Arita & Agustin, 2022) mendapatkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. **Berbeda** dengan penelitian (Rahmiati et al., 2024) dalam penelitiannya juga mendapatkan hasil serupa bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berarti semakin tinggi beban kerja pegawai, maka semakin rendah motivasi kerja yang dialami. Penelitian (Herlambang et al., 2022) juga memperoleh hasil yang sejalan yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Pengaruh *Locus of control* Terhadap Prestasi Kerja

Sesuai hasil persamaan struktural terhadap salah satu model penelitian dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa *Locus of control* dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai PT. BPR Dhana Mitratama Blora. Artinya semakin baiknya atau meningkatnya *Locus of control* maka akan mengakibatkan prestasi kerja pegawai mengalami peningkatan.

Penelitian ini sesuai dengan *goal setting theory* bahwa dengan menggunakan teori ini prestasi kerja pegawai yang baik mampu memahami tujuan yang diharapkan organisasi, dengan maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja berprestasi. Pegawai yang mempunyai *Locus of control internal* berkeyakinan bahwa mereka mengendalikan apa yang terjadi, maka akan mempengaruhi perilaku kerja berprestasi.

Penelitian ini juga mendukung (Fitrianingsih & Helmy, 2022) membuktikan bahwa *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian (Said et al., 2023) juga mendapatkan *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian Radityastuti (2021) dan (Bawanda et al., 2020) mendapatkan bahwa *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Herawati et al., 2022) juga mendapatkan bahwa *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian (D. P. Sari, 2021) dan (Ginawati et al., 2020) mendapatkan bahwa *Locus of control* meningkatkan prestasi kerja, yang berarti semakin baik *Locus of control* maka semakin meningkatkan prestasi kerja. **Berbeda** dengan penelitian (Fuady, 2021); (Herawati et al., 2022) dan (Indriasari & Anggreany, 2020) bahwa *Locus of control* tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Prestasi Kerja

Sesuai hasil persamaan struktural terhadap salah satu model penelitian dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa Kerjasama tim dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai PT. BPR Dhana Mitratama Blora. Artinya semakin baiknya atau meningkatnya kerjasama tim maka akan mengakibatkan prestasi kerja pegawai mengalami peningkatan.

Penelitian ini sesuai dengan *goal setting theory* bahwa dengan menggunakan teori ini prestasi kerja pegawai yang baik mampu memahami tujuan yang diharapkan organisasi, dengan maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja berprestasi. Pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerjanya sebagai satu tim pekerjaan, maka akan mempengaruhi perilaku kerja semangat kerjasama tim guna mencapai prestasi kerja.

Penelitian ini juga mendukung yakni (Wijaya et al., 2022); (Maulyan & Sandini, 2024) mendapatkan bahwa kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian (Rahmadhani & Kusdiyanto, 2024); (Mayasari et al., 2023) juga menyatakan bahwa *teamwork* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. (Solambela et al., 2025) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kerjasama tim merupakan cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. (Hermawati & Sudiantini, 2022) menyebutkan kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. **Berbeda** dengan penelitian yang mendapatkan bahwa kerjasama berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja (Ridwan, 2022).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Sesuai hasil persamaan struktural terhadap salah satu model penelitian dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa beban kerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai PT. BPR Dhana Mitratama Blora. Artinya semakin baiknya atau meningkatnya beban kerja maka akan mengakibatkan prestasi kerja pegawai mengalami peningkatan.

Penelitian ini sesuai dengan *goal setting theory* bahwa dengan menggunakan teori ini prestasi kerja pegawai yang baik mampu memahami tujuan yang diharapkan organisasi, dengan maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja berprestasi. Pegawai yang mempunyai kesadaran akan beban kerja mereka bahwa mereka bekerja mempunyai tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, maka akan mempengaruhi perilaku kerja berprestasi.

Penelitian ini sejalan dengan Julistyono & Widiyawan (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). **Berbeda** dengan penelitiannya Toyba, Titin, Refky (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada bank 9 jambi syari'ah. Penelitian (Ohorela, 2022), (Bartram et al., 2023) dan (Rahayu et al. 2021; Ratnaningtyas et al. 2020; Rolos et al. 2018) membuktikan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Sesuai hasil persamaan struktural terhadap salah satu model penelitian dan berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai PT. BPR Dhana Mitratama Blora. Artinya semakin baiknya atau meningkatnya motivasi maka akan mengakibatkan prestasi kerja pegawai mengalami peningkatan.

Penelitian ini sesuai dengan *goal setting theory* bahwa tingkat kesulitan yang tinggi akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang tinggi sehingga akan meningkatkan motivasi individu untuk bekreativitas dan mengembangkan kemampuannya, termotivasi untuk berfikir dan pencapaian tujuannya prestasi kerja.

Hasil penelitian sejalan dengan Nurhayati et al (2021) motivasi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. **Berbeda** dengan penelitiannya Toyba, Titin, Refky (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitiannya Siti Hajar Pontoh

Victor, Lengkong (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian yang terdapat dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan penelitian berikut ini.

1. *Locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi pegawai pada PT. BPR Dhana Mitratama Blora., artinya semakin meningkatnya *Locus of control* akan memberikan dampak pada peningkatan motivasi pegawai.
2. Kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi pegawai pada PT. BPR Dhana Mitratama Blora., artinya semakin meningkatnya Kerjasama tim akan memberikan dampak pada motivasi pegawai.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai PT. BPR Dhana Mitratama Blora., artinya beban kerja mampu mempengaruhi peningkatan prestasi kerja,
4. *Locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. BPR Dhana Mitratama Blora., artinya semakin meningkatnya *Locus of control* akan memberikan dampak pada peningkatan prestasi kerja pegawai.
5. Kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. BPR Dhana Mitratama Blora., artinya semakin meningkatnya akan memberikan dampak pada peningkatan komitmen organisasional.
6. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. BPR Dhana Mitratama Blora., artinya peningkatan beban kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai ataupun sebaliknya.
7. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. BPR Dhana Mitratama Blora., artinya semakin meningkatnya motivasi akan memberikan pengaruh peningkatan terhadap prestasi kerja.

6. Daftar Pustaka

- Alwi, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM.
- Bawanda, B. H., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Pengaruh *Locus of control* dan motivasi terhadap kinerja individu pada PT. Nusa Halmahera Minerals. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 6(004), 36–44. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/21085>
- Ferdinand, A. (2021). *Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Fitrianingsih, V., & Helmy, I. (2022). Pengaruh Internal *Locus of control* dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(2), 297–316. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i2.97>
- Ghozali, I. (2022). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 24*. Badan Penerbit Undip.
- Ginawati, M., Sri Purwanti, R., Ekonomi, F., & Galuh, U. (2020). Pengaruh *Locus of control* Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 252–264. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/2308>

- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Lefcourt, H. M. (2022). *Locus of control Current Trends in Theory and Research*. Psychology Press.
- Mangkunegara, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar. (2020). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press.
- Ohorela, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 12(1), 127–133.
- Radityastuti, A. A. (2021). Pengaruh *Locus of control* Pada Kinerja Analis Kredit Dengan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(6), 2503–2528.
- Rudiyanto, B., Zulkarnain, & Faizar, H. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Cendana. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 9(2), 162.
- Setiyanto, A., & Indrasari, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Tanjung Perak. *Soetomo Business Review*, 1(1), 27–40.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2020). *Metode Penelitian Survei*. LP3S.
- Soelistya, D. (2021). Buku Ajar: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Strategy. In *Nizamia Learning Center Sidoarjo*. Nizami Learning Center.
- Solambela, N. N., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 13(1), 780–791.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Suryani, R., Saktianingsih, D., & Maesaroh, S. (2021). Dukungan Sosial, Beban Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Hj. Anna Lasmanah Banjarnegara. *Medikonis*, 12(2), 54–66.
<https://doi.org/10.52659/medikonis.v12i2.42>
- Swasto, B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press.
- Toyba, Titin, Refky (2023), Analisis Kesesuaian Penempatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Pada Bank 9 Syariah Jambi, *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi dan Keuangan Syariah (JUPIEKES)* Vol. 1 No. 3 Agustus 2023 e-ISSN :2988-134X, p-ISSN :2988-148X, Hal 156-171. DOI :
<https://doi.org/10.59059/jupiekes.v1i3.33>.
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M., & Tawas, H. (2022). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo.
- Wijaya, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Masuya Distra Sentosa Kota Makassar. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 1–20.