

PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CASSANO CAFÉ

Lapiti Gokmatua Sagala¹, Restu Totonafu Laoli²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMI Medan

Email: lapitisagala22@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan di Cassano Cafe, dan pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan di Cassano Cafe. Populasi dalam penelitian di Cassano Cafe ini sebanyak 30 responden dan jumlah sampel sebanyak 30 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Adapun sumber data dalam penelitian ini dari data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian dan data sekunder yaitu data yang berasal dari laporan, buku maupun jurnal yang terkait di dalamnya. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisa data yang digunakan yaitu analisa regresi linier berganda.

Hasil analisis regresi berganda yaitu $Y = 11,137 + 0,795X_1 + 1,055X_2 + e$ yang menunjukkan *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana dapat dilihat nilai $t_{hitung} = 3,254 > t_{tabel} 1,703$ serta variabel *Locus of Control* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana dapat dilihat nilai $t_{hitung} = 3,856 > t_{tabel} 1,703$. Hasil Uji Simultan (F) menunjukkan bahwa *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $F_{hitung} = 31,153 > F_{tabel} 3,35$. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,698, hal ini menunjukkan bahwa 69,8% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh *Self Efficacy* dan *Locus of Control*, sementara sisanya 30,2%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini

Kata Kunci : *Self Efficacy, Locus of Control, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of Self Efficacy on Employee Performance at Cassano Cafe, and the influence of Locus of Control on Employee Performance at Cassano Cafe.

The population in the study at Cassano Cafe was 30 respondents and the total sample was 30 respondents using saturated samples. The data sources in this study are from primary data, namely data obtained directly from the research location and secondary data, namely data derived from reports, books and journals related to it. Data collection techniques are observation, interviews, and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

The results of the regression analysis are $Y = 11.137 + 0.795X_1 + 1.055X_2 + e$ which shows Self Efficacy and Locus of Control have a positive and significant effect on Employee Performance. Has a partial test (t) shows that Self Efficacy has a positive and significant effect on Employee Performance where it can be seen that the value of $t_{count} = 3.254 > t_{table} 1.703$ and the variable Locus of Control also has a positive and significant effect on Employee Performance where it can be seen that the calculated t value = $3.856 > t_{table}$. The results of the Simultaneous Test (F) showed that Self Efficacy and Locus of Control had a positive and significant effect on Employee Performance with a calculated F value = $31.153 > F_{table} 3.35$. The results of the coefficient of determination of 0.698, this shows that 69.8% of Employee Performance variables are influenced by Self Efficacy and Locus of Control, while the remaining 30.2%, are influenced by other factors outside of this study

Keywords: *Self Efficacy, Locus of Control, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Revolusi industri 4.0 saat ini menuntut perusahaan bersaing secara ketat. Perubahan lingkungan dan kemajuan teknologi informasi juga mendorong setiap perusahaan dapat memiliki keunggulan bersaing agar tidak tersingkirkan dalam persaingan yang dihadapi. Sumber daya manusia yang handal merupakan orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan kinerjanya tersebut kepada perusahaan agar suatu perusahaan dapat tetap mendapatkan eksistensinya.

Menurut Masram (2017:138) Kinerja juga merupakan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama Ditinjau dari segi Self Efficacy juga perlu diperhatikan oleh karyawan itu sendiri dan juga peran dari kafe tersebut. Menurut Hardianto (2014:1) self efficacy merupakan keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja serta menguasai situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka, kemudian Self Efficacy juga akan menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku. Menurut Ghufro dan Risnawita (2011 : 65) Pusat kendali atau locus of control merupakan sebuah variabel yang seringkali dikaitkan dengan kepuasan kerja, etika kerja atau kinerja. Locus of Control juga merupakan gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya.

Di Cassano Café sendiri, locus of control sangat membantu dari karyawan itu sendiri, hanya saja karena ketidakpercayaan diri dari karyawan, mereka tidak dapat memegang kendali diri mereka terhadap kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Dalam arti karyawan kurang mampu mengendalikan diri mereka untuk mencapai kinerja yang baik walaupun sudah diberikan pemahaman dari senior, briefing, maupun berbagai pelatihan yang diberikan seperti mengenal beberapa minuman yang masih asing di dengar oleh karyawan itu sendiri, sehingga para 5 karyawan merasa tidak akan mampu bekerja dengan baik. Berdasarkan permasalahan yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan di Cassano Cafe”.

METODE

Tempat penelitian dilakukan di Cassano Cafe, Jalan Sultan Hasanuddin No.55 Kelurahan, Petisah Hulu, Kecamatan. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara. Jenis penelitian berfungsi untuk membantu pelaksanaan penelitian agar dapat berjalan dengan baik. Adapun penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Objek penelitian sebanyak 30 karyawan / responden.

Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi.

HASIL DAN DISKUSI

1. Uji Validitas

1.1 Variabel Self Efficacy (X1)

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Variabel *Self Efficacy* (X1)

No Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i> (rhitung)	rtabel	Keterangan
Item 1	0.670	0.361	Valid

Item 2	0.427	0.361	Valid
Item 3	0.465	0.361	Valid
Item 4	0.493	0.361	Valid
Item 5	0.408	0.361	Valid
Item 6	0.605	0.361	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel IV.1 di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk *Self Efficacy* seluruhnya sudah valid karena seluruhnya lebih besar dari r_{table} ($n-2=30-2=28=0.361$), nilai n dalam hal ini adalah jumlah responden yang dijadikan *pretest*. Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel *Self Efficacy* nilai *Corrected Item Total Correlation* (rhitung) tertinggi pada item 1 sebesar 0,670 dimana hasil analisis rhitung $0,670 > 0.361$ dan nilai terendah pada item 5 sebesar 0,408 dimana akan diperoleh hasil rhitung $0,408 > 0.361$. Pengujian seluruh item pernyataan dari *Self Efficacy* memiliki nilai yang lebih besar dari 0.361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel *Self Efficacy* dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

1.2 Variabel Locus of Control (X2)

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Variabel *Locus of Control* (X2)

No Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i> (rhitung)	r_{table}	Keterangan
Item 1	0.886	0.361	Valid
Item 2	0.857	0.361	Valid
Item 3	0.840	0.361	Valid
Item 4	0.845	0.361	Valid

Berdasarkan tabel IV.2 diketahui nilai validitas pernyataan untuk *Locus of Control* seluruhnya sudah valid karena seluruhnya lebih besar dari r_{table} ($n-2=30-2=28=0.361$). Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari *Locus of Control* nilai *Corrected Item Total Correlation* (rhitung) tertinggi pada item 1 sebesar 0,886, dimana hasil analisis rhitung $0,886 > 0,361$ dan nilai terendah pada item 3 sebesar 0,840, dimana akan diperoleh hasil rhitung $0,840 > 0,361$. Pengujian seluruh item pernyataan dari *Locus of Control* memiliki nilai yang lebih besar dari 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari *Locus of Control* dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

1.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	<i>Corrected Item Total Correlation</i> (rhitung)	r_{table}	Keterangan
Item 1	0.553	0.361	Valid

Item 2	0.467	0.361	Valid
Item 3	0.503	0.361	Valid
Item 4	0.569	0.361	Valid
Item 5	0.553	0.361	Valid
Item 6	0.467	0.361	Valid
Item 7	0.661	0.361	Valid

Item 8	0.715	0.361	Valid
Item 9	0.641	0.361	Valid
Item 10	0.579	0.361	Valid
Item 11	0.581	0.361	Valid
Item 12	0.634	0.361	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel IV.3 di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk Kinerja Karyawan seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari rtabel ($n-2=30-2=28=0.361$). Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel Kinerja Karyawan nilai *Corrected Item Total Correlation* (rhitung) tertinggi pada item 8 sebesar 0,715, dimana hasil analisis rhitung $0,715 > 0.361$ dan nilai terendah pada item 2 dan 6 sebesar 0,467, dimana akan diperoleh hasil rhitung $0,467 > 0.361$. Pengujian seluruh item pernyataan dari Kinerja Karyawan memiliki nilai yang lebih besar dari 0.361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel IV.4 Hasil Uji Reliabilitas

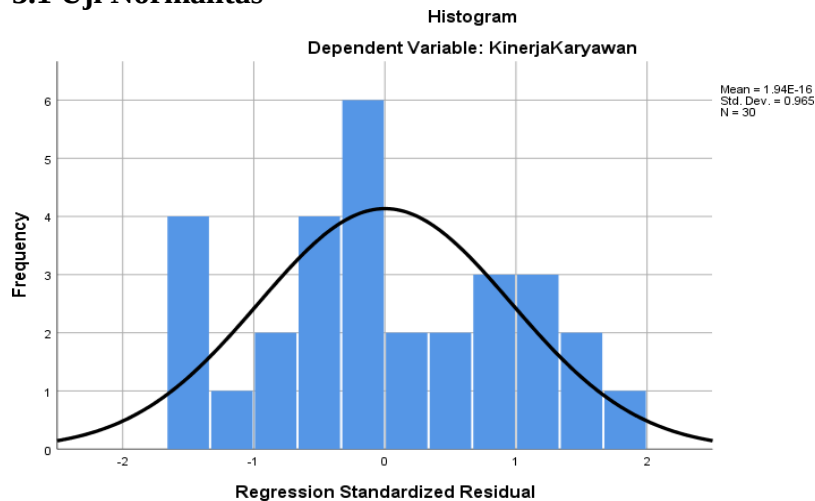
Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	0.722	Reliabel
<i>Locus of Control</i>	0.839	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.754	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel IV.4 di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel *Self Efficacy* $0.722 > 0,6$ sehingga variabel *Self Efficacy* dikatakan reliabel. Variabel *Locus of Control* sebesar $0.839 > 0,6$ sehingga variabel *Locus of Control* dikatakan reliabel. Variabel Kinerja Karyawan sebesar $0.754 > 0,6$ sehingga variabel Kinerja Karyawan dikatakan reliabel.

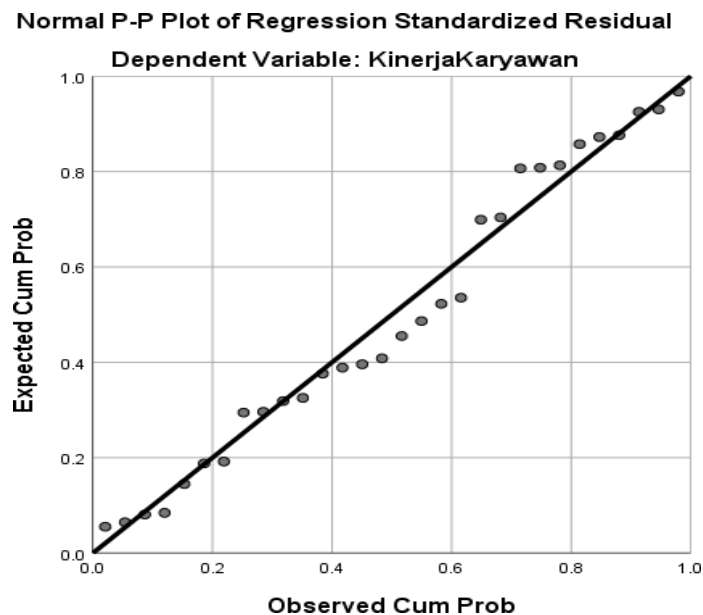
3. Uji Asumsi Klasik

3.1 Uji Normalitas



Sumber : Data Diolah SPSS, 2022

Gambar diatas menjelaskan bahwa histogram terlihat bahwa garis dan histogramnya melintang dari kiri ke kanan. Gambar ini menunjukkan bahwa data yang telah diolah sudah terdistribusi secara normal.



Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Hasil *P-Plot* terlihat pada gambar di atas bahwa data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas

Tabel IV.11
Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87611075
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.097
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Test distribution is Normal.

Calculated from data.

Lilliefors Significance Correction.

This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel IV.11, diketahui bahwa nilai signifikan *Asymp.Sig (2- tailed)* sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05. maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogrov-smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

3.2 Uji Multikolinearitas

Tabel IV.12
Hasil Uji Multikolonieritas

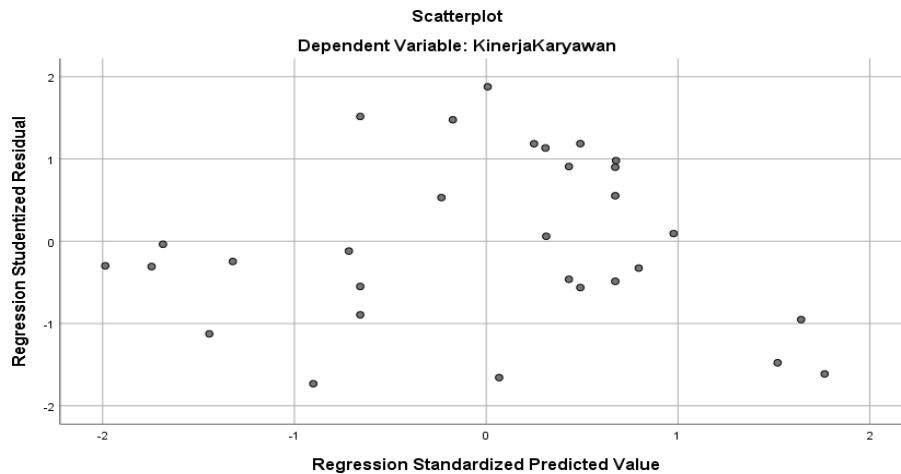
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Self Efficacy	.648	1.544
	Locus of Control	.648	1.544

Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan pada Tabel IV.12, menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel bebas yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,01. Maka menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah *multikolinearitas*.

3.3 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Diolah Peneliti, 2022

Gambar IV.8

Gambar IV.8 di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada berada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan kata lain, variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

2. Hasil Uji Statistik

2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil dari analisis regresi pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel IV.13 di bawah ini:

Tabel IV.13
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.137		2.452	.021
	Self Efficacy	.795	.428	3.254	.003
	Locus of Control	1.055	.507	3.856	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel IV.13 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 11,137 + 0,795X_1 + 1,055X_2 + e$$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 11,137 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan Kinerja Karyawan tetap sebesar 11,137 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel *Self Efficacy* dan *Locus of Control* tidak ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan masih sebesar 11,137 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi b1 sebesar 0,795 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika *Self Efficacy* (X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,795 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi b2 sebesar 1,055 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel *Locus of Control* (X2) sebesar 1,055 yang menunjukkan bahwa ketika *Locus of Control* mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 1,055 satuan.

3. Uji Hipotesis

3.1 Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.14 berikut :

Tabel IV.14 Hasil Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.137	4.542		2.452	.021
	Self Efficacy	.795	.244	.428	3.254	.003
	Locus of Control	1.055	.274	.507	3.856	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan Tabel IV.14 di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

Nilai signifikansinya untuk variabel *Self Efficacy* (0,003) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,254 > t_{tabel} 2,051$ ($n-k=30-3=27$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a yang artinya secara parsial bahwa variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CassanoCafe.

Nilai signifikansinya untuk variabel *Locus of Control* (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,856 > t_{tabel} 2,051$ ($n-k=30-3=27$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a yang artinya secara parsial bahwa variabel *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CassanoCafe

3.2 Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV.15 di bawah ini:

Tabel IV.15 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	553.578	2	276.789	31.153	.000 ^b
	Residual	239.888	27	8.885		
	Total	793.467	29			

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Predictors: (Constant), Locus of Control, Self Efficacy

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 31,153 > F_{tabel} 3,35$ ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n - k$ ($30- 3=27$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Cassano Cafe.

3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel IV.16 berikut ini:

Tabel IV.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.698	.675	2.981

Predictors: (Constant), Locus of Control, Self Efficacy

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Tabel IV.16 menjelaskan bahwa nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,675, hal ini menunjukkan bahwa 67,5% variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh *Self Efficacy* (X1) dan *Locus of Control* (X2). sementara sisanya 32,5%, Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini seperti, kompensasi, Motivasi, Semangat Kerja, dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Ini dilihat dari hasil penelitian dan pengolahan data, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $3,254 > 2,051$ dengan signifikansi 0.003. *Self Efficacy* yang ada pada karyawan Cassano Cafe memberikan dampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri dan akan berpengaruh pula terhadap keberlangsungan cafe tersebut, dimana kepercayaan diri seorang karyawan merupakan faktor dalam meningkatkan hasil kerja.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa adanya peran penting dari *self- efficacy* terhadap kinerja dari karyawan Cassano Cafe, dengan adanya keyakinan karyawan terhadap dirinya dalam pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut, karyawan akan mampu memilih tindakan-tindakan yang produktif, terarah dan terencana untuk mencapai kinerja yang optimal.

2. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Ini dilihat dari hasil penelitian dan pengolahan data, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $3,856 > 2,051$ dengan signifikan 0.001. *Locus of Control* dalam hal ini adalah dimana karyawan Cassano Cafe kurang mampu mengendalikan diri mereka terhadap rasa ketidakpercayaan yang muncul ketika bekerja, sehingga berdampak pada kinerja dari karyawan itu sendiri.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, semakin baik *Locus of Control* yang dimiliki oleh karyawan Cassano café, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan akan semakin baik

3. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Ini dilihat dari hasil penelitian dan pengolahan data, dimana nilai $F_{hitung} 31,153 > F_{tabel} 3,35$ yang berarti bahwa secara simultan, *Self Efficacy* dan *Locus of Control* memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, *Self Efficacy* dan *Locus of Control* memberikan dampak positif terhadap kinerja dari Karyawan Cassano Cafe, dimana peningkatan variabel *Self Efficacy* dan *Locus of Control* tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan, juga akan berdampak terhadap kelangsungan jangka panjang dari Cassano Café tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3,254 > t_{tabel} 2,051$.
2. Secara parsial *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3,856 > t_{tabel} 2,051$
3. Secara simultan *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $F_{hitung} 31,153 > F_{tabel} 3,35$

Koefisien Determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,675, hal ini menunjukkan bahwa 67,5% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh *Self Efficacy* dan *Locus of Control*. Sementara sisanya 32,5%, Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti Kompensasi, Motivasi, Semangat Kerja dan sebagainya.

SARAN

1. Dari segi *Self Efficacy*, ada baiknya pihak Cassano Café memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan, sehingga rasa ketidakpercayaan diri karyawan tersebut hilang dan hasil kinerjanya juga akan meningkat.
2. Dari segi *Locus of Control*, sama halnya dengan *Self Efficacy*, dorongan dengan cara motivasi serta lebih meningkatkan persaudaraan sesama karyawan di tempat kerja juga memberikan hal yang positif dalam bekerja, dimana akan adanya interaksi yang baik antara senior dengan junior. Untuk dapat meningkatkan kinerja, pihak Cassano Café ada baiknya melakukan pelatihan sehingga ketika dalam bekerja, karyawan lebih percaya diri akan beban kerja yang dibebankan kepada mereka.

3. Bagi Peneliti selanjutnya agar lebih banyak mengkaji lebih dalam lagi mengenai faktor lain yang mampu meningkatkan kinerja selain *Self Efficacy* dan *Locus of Control* sehingga kinerja semua karyawan mampu memberikan hasil terbaik dan dapat pula meningkatkan jumlah konsumen yang datang berkunjung ke Cassano Cafe.

DAFTAR PUSTAKA

- Andre. 2015. *Perilaku Organisasi: Pembentukan Perilaku di dalam Organisasi*. Edisi Revisi: Jakarta : Kencana.
- Alwi. 2013. *Psikologi Kepribadian dalam Organisasi*. Cetakan ketiga. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Arianti, Mellisyah. 2017. Keyakinan Diri dan Intensi Mencontek Pada Saat Ujian. *Skripsi*. Palembang: Universitas Raden Patah
- Ary, Iwan Restu. 2019. Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol.8, No.1. Bali: Universitas Udayana
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Dalli, Nasrullah, dkk. 2017. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Emosional Dan Spiritual (ESQ) Dan Lokus Pengendalian Terhadap Penerimaan Perilaku Disfungsional Audit. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol.2, No.1. Kendari: Universitas Halu Oleo
- Ghufron dan Risnawita. 2015. *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Madia
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Uji Realibilitas Dengan Program SPSS*. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro
- Hardianto, Gusriko, dkk. 2014. Hubungan Antara Self-efficacy Akademik Dengan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Konselor*. Vol.3, No.1. Padang: Universitas Negeri Padang
- Hanurawan, F. 2014. *Psikologi Sosial Suatu Pengantar*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya