

## **PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI CASSANO CAFÉ MEDAN**

**Irvan Rolyesh Situmorang\***

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eka Prasetya

Penulis Korespondensi: [irvanrolyesh@gmail.com](mailto:irvanrolyesh@gmail.com)

### **Abstrak**

*Human resources are one of the most important assets in a company or business, so entrepreneurs must pay special attention to these human resources in order to be able to improve the performance of human resources themselves. The purpose of this research is to determine the effect of Self Efficacy and Locus of Control on Employee Performance at Cassano Café. The population and sample in this study were 30 respondents with a saturated sample. Data collection techniques using observations, questionnaires, and interviews. Data analysis techniques use multiple linear analysis. The results of partial test research (t) show that Self Efficacy has a positive and significant effect on Employee Performance, Locus of Control also has a positive and significant effect on Employee Performance. The results of simultaneous test research (F) show that Self Efficacy and Locus of Control have a positive and significant effect on Employee Performance. The result of the coefficient of determination of 69.8% for Employee Performance, while the remaining 32.5%, was influenced by other factors outside of this study.*

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

Article Information:

Received Date: 2 Maret 2023

Revised Date: 6 Maret 2023

Accepted Date: 7 Maret 2023

## PENDAHULUAN

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia handal merupakan landasan bersaing yang paling efektif. Hal ini karena persaingan bisnis yang didasarkan pada ide-ide baru, layanan pelanggan yang tinggi atau cepat, keputusan-keputusan yang akurat, sangatlah penting memiliki sumber daya manusia yang handal. 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. Dalam kinerja dikenal dengan adanya penilaian kinerja yang digunakan dalam menjelaskan tujuan dan menjelaskan tujuan dan standart kinerja. Penilaian kinerja dapat dibagi 2 yaitu penilaian kinerja objektif yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik dan penilaian kinerja secara subjektif yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik seorang karyawan bekerja secara keseluruhan (Musfufa, 2020). Rendahnya kinerja menjadi salah satu hal yang mencerminkan dari ketidakberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki (Situmorang, 2021). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja dari Karyawan.

Cassano Café merupakan salah satu *Coffee shop* yang berada di Kota Medan. Tempat ini dijadikan salah satu tempat yang menjadi favorit anak muda. Adapun produk yang disediakan di Cassano Café ini adalah makanan dan Minuman. Adapun pencapaian kinerja karyawan pada perusahaan terdapat pada tabel 1.

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Karyawan 2022

Unit Kerja	Jumlah Karyawan	Target Kinerja	Realisasi
Barista	4	80	71
Kasir	3	85	86
Waiters	11	90	70
Head kitchen	5	85	80
Helper	6	85	80
CS	3	85	86

Penilaian kinerja karyawan dikategorikan 0 – 70,99 dalam kategori Kurang Baik, 71 – 80,99 dalam kategori Cukup Baik, 81 – 90,99 dalam Kategori Baik, 91 – 100 dalam Kategori Sangat Baik. Fenomena yang terjadi dalam kinerja karyawan ini adalah masih banyak unit kerja di Cassano Café yang masih belum terealisasi sesuai target. Hal ini dikarenakan kurangnya rasa percaya diri dari karyawan dimana menganggap senior lebih baik daripada junior.

*Self efficacy* merupakan suatu 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 (Hardianto, 2014). Fenomena yang terjadi berdasarkan *Self Efficacy di Cassano Café* adalah kurangnya kepercayaan diri dari beberapa karyawan yang bekerja, dimana merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik karena mereka belum pernah bekerja sama sekali dan langsung dihadapkan dengan pekerjaan yang mereka sendiri kurang mengerti.

*Locus of Control* berkaitan dengan tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Faktor internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa apa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan faktor eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan (Ghufroon & Risnawati, 2015). 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 didengar oleh karyawan itu sendiri, sehingga para karyawan merasa tidak akan mampu bekerja dengan baik. Penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu yaitu Ary and Sriathi, (2019) yang menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, *Self Efficacy* dan *Locus of Control* memberikan pengaruh terhadap

kinerja karyawan, dimana semakin baik dukungan yang diberikan kepada karyawan dan juga pendampingan, maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan semakin meningkat.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Kasmir, 2016). kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan instansi sesuai dengan prinsip tertentu dan kinerja pegawai dan berhubungan dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi (Situmorang, 2016).

### Indikator Kinerja Karyawan

Adapun beberapa indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut

1. Kuantitas kerja. Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
2. Kualitas kerja. Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.
3. Ketetapan waktu. Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan waktu pengerjaan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
4. Kehadiran. Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik dapat dinilai dari kehadiran. Datang tepat waktu, tidak absen dalam bekerja merupakan harapan manajemen. Dengan kehadiran yang baik tentunya karyawan akan menunjukkan kinerjanya.
5. Sikap kerja. Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari organisasi lain (Mathis, Roberth, 2011)

### Self Efficacy

*Self efficacy* atau efikasi diri yang dimiliki seseorang biasanya akan berpengaruh pada individu tersebut dalam menentukan sebuah tindakan atau keputusan. Dimana tindakan

tersebut dilakukan untuk mencapai suatu tujuan atau beberapa hal atau kemungkinan-kemungkinan yang akan hadir di masa depan (Alwi, 2013)

### Indikator *Self Efficacy*

Adapun berbagai indikator dari *Self Efficacy* adalah sebagai berikut

1. *Magnitude* (Tingkat kesulitan tugas)
  - a. Menghindari situasi dan perilaku di luar batas kemampuan
  - b. Analisis pilihan perilaku yang akan dicoba.
  - c. Menyesuaikan dan menghadapi langsung tugas-tugas yang sulit.
2. *Generality* (Luas bidang perilaku)
  - a. Keyakinan yang menyebar pada berbagai bidang perilaku.
  - b. Keyakinan hanya pada bidang khusus.
3. *Strength* (Derajat keyakinan atau pengharapan)
  - a. Keyakinan efikasi yang lemah.
  - b. Menilai dirinya tidak mampu menyelesaikan tugas.
  - c. Keyakinan yang mantap bertahan dalam usahanya.
  - d. Memiliki keyakinan akan kesuksesan terhadap apa yang dikerjakannya (Puspitaningsih, 2014).

### *Locus of Control*

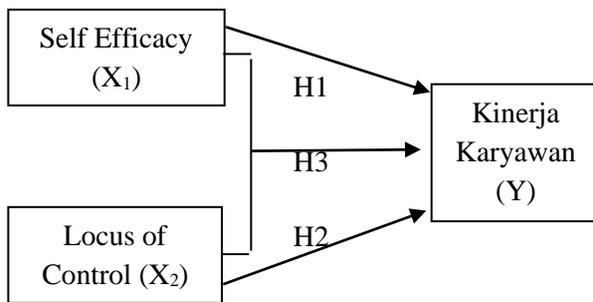
*Locus of Control* merupakan kecenderungan orang untuk mencari sebab suatu peristiwa pada arah tertentu". Dapat dikategorikan kedalam *locus of control* internal dan eksternal. (Hanurawan, 2014). *locus of control* juga merupakan suatu konsep yang menunjukkan pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of control* mengarah pada suatu ukuran yang menunjukkan bagaimana seseorang memandang kemungkinan adanya hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil yang diperoleh

### Indikator *Locus of Control*

Adapun yang menjadi indikator dari *Locus of control* adalah sebagai berikut.

1. *locus of control* internal
  - a. Kemampuan
  - b. Minat
2. *locus of control* eksternal
  - a. Nasib
  - b. Pengaruh Orang Lain (Ghufroon & Risnawati, 2015)

Kerangka teoritis dalam penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara masing-masing variabel yang dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ary & Sriathi, 2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* memberikan pengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa *Self Efficacy* dan *Locus of Control* meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat dan memiliki pengaruh positif.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Istiono, 2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial nilai koefisien *locus of control* yang diperoleh sebesar 0,262 dengan probabilitas 0,002. Nilai probabilitas ini lebih kecil dari 0,05. *self efficacy* memiliki nilai koefisien sebesar 0,679 dengan probabilitas 0,000. Nilai probabilitas ini lebih kecil dari 0,05 Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *locus of control* dan *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Pulungan & Rivai, 2021) dan juga (Inawati & Susilowati, 2016) yang dapat disimpulkan bahwa *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* memberikan dampak terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

### METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah semua karyawan dari Cassano Café. Penelitian ini dilakukan bukan November 2022 sampai dengan Februari 2023. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 responden, yaitu semua karyawan di Cassano Café. Jumlah sampel yang akan digunakan sebanyak 30 responden dengan

menggunakan sampel jenuh atau sensus, dimana jumlah populasi secara keseluruhan dijadikan sampel. Variable yang akan diteliti dalam penelitian ini terfokus kepada *Self Efficacy* dan *Locus of Control*. Adapun Teknik dalam pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi, Kuesioner, dan wawancara secara langsung kepada karyawan.

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah model analisis regresi berganda. Peneliti menggunakan regresi linear berganda karena model ini berguna untuk mencari pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat yang ada.

Model persamaan regresi berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = *Self Efficacy*

X<sub>2</sub> = *Locus of Control*

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

e = Persentase kesalahan (5%)

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang diperoleh dapat dikategorikan dalam beberapa hal, diantaranya adalah dilihat dari segi karakteristik responden pada tabel 2

Tabel 2 Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	16	53%
Perempuan	14	47%
Usia		
18-25	24	80%
25-30	6	20%
Lama Bekerja		
0-1	12	40%
2-4	18	60%

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*).

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	coefficients	Collinearity Statistics

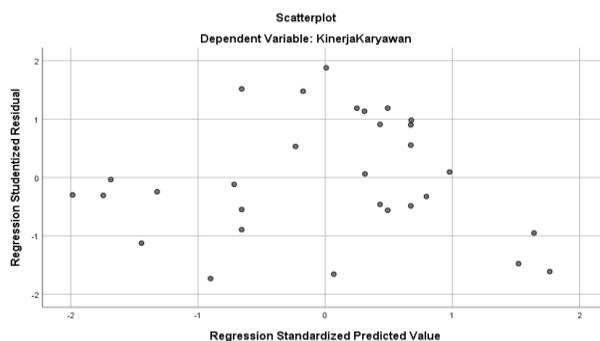
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 <i>Self Efficacy</i>	,648	1,544
<i>Locus of Control</i>	,648	1,544

*Self Efficacy* ( $X_1$ ) dan *Locus of Control* ( $X_2$ ) memiliki nilai *collinearity statistic* VIF sebesar 1,544. dengan Nilai Toleransi Sebesar 0,648 . Nilai tersebut dapat diartikan dalam batas toleransi yang telah ditentukan, dimana semua variabel mendekati angka 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinearitas* dalam variabel independen dalam penelitian ini.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji dalam sebuah model regresi apakah terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain.

Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas



titik-titik grafik *Scatterplot* menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk suatu pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Data

Hasil untuk pengujian analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut

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

### Uji Parsial (Uji t)

Nilai perolehan  $t_{hitung}$  *Self Efficacy* ( $X_1$ ) sebesar Nilai  $t_{hitung}$   $3,254 > t_{tabel}$   $2,051$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,03$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel *Self Efficacy* ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu

yaitu Istiono, (2020) menjelaskan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Semen Padang dimana jika efikasi diri tercipta dengan baik maka kinerja karyawan akan semakin baik. Meskipun demikian, pimpinan perlu melakukan komunikasi dua arah dengan bawahannya, memberikan kesempatan untuk menjelaskan isu-isu penting bagi pekerjaan dan kehidupannya, serta melibatkan dan menunjukkan rasa hormat kepada karyawan.

Nilai perolehan  $t_{hitung}$  *Locus of Control* ( $X_2$ ) sebesar Nilai  $t_{hitung}$   $3,856 > t_{tabel}$   $2,051$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,01$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel *Locus of Control* ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pulungan and Rivai, (2021) yang menjelaskan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Semakin baik seorang karyawan dalam mengontrol dirinya, baik itu dari pengaruh internal maupun eksternal akan dapat meningkatkan rasa keterikatan karyawan dengan perusahaan

### Uji Simultan (Uji F)

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  $F_{hitung} = 31,153 > F_{tabel}$   $3,35$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bagian ini menyajikan hasil penelitian. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pulungan and Rivai, (2021) dan Ary and Sriathi, (2019) serta yang menjelaskan bahwa secara simultan pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* memberikan pengaruh terhadap kinerja dari suatu karyawan di dalam suatu perusahaan, dimana kedua variabel ini merupakan satu kesatuan dalam membentuk rasa kepercayaan diri seseorang dalam bekerja dan juga memberikan motivasi kepada karyawan

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai *R-Square* sebesar  $0,675$ , hal ini menunjukkan bahwa 67,5% variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) dipengaruhi oleh *Self Efficacy* ( $X_1$ )

dan *Locus of Control* ( $X_2$ ), dengan kata lain, *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 67,5%, sementara sisanya 32,5%, kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini seperti, Pelatihan, Motivasi, Semangat Kerja, dan lain sebagainya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa; Secara parsial terdapat pengaruh dari variabel *Self Efficacy* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Cassano Café Medan. Secara parsial terdapat pengaruh dari variabel *Locus of Control* ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di Cassano Café Medan. Secara keseluruhan (simultan) didapat pengaruh dari variabel *Self Efficacy* dan *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Cassano Café Medan.

### Saran

Adapun saran yang dalam penelitian ini adalah Bagi peneliti, menjadi acuan dalam melakukan penelitian kembali dalam konsep peningkatan kinerja karyawan. Bagi Cassano Café, ada baiknya memberikan semangat dan juga dorongan kepada ke sesama karyawan. Bagi Peneliti selanjutnya, agar dapat mengembangkan atau mencari variable lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Alwi, W. S. (2013). *Psikologi Kepribadian dalam Organisasi* (Ketiga). Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 30. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p02>
- Ghufron, & Risnawati. (2015). *Teori-Teori Psikologi*. Ar-Ruzz Madia.
- Hanurawan. (2014). *Psikologi Sosial Suatu Pengantar*. PT Remaja Rosdakarya.
- Hardianto, G. (2014). Hubungan Antara Self-efficacy Akademik Dengan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Konselor*, 3(1).
- Inawati, & Susilowati, J. (2016). Analisis Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Guru dengan Komitmen Profesional sebagai Mediasi (Studi pada SMA Negeri 1, 2, 3, 4 dan 5 Kota Semarang ) Inawati Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang Jeje Susilowati. *Ekonomi*, 13, 135–143
- Istiono, D. (2020). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepribadian Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Wijaya Karya Beton, Tbk Ppb Majalengka). *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v1i1.876>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mathis, Roberth, J. (2011). *Human Resource Management* (Kesepuluh). Salemba.
- Musfufa. (2020). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bonanza Motor Babat Lamongan. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 1–3.
- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Locus of Control Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1), 54–65. <https://doi.org/10.31869/me.v7i1.2539>
- Puspitaningsih, F. (2014). Pengaruh Efikasi Diri Dan Pengetahuan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Melalui Motivasi. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 4(1).
- Situmorang, I. R. (2021). Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan dan Tingkat Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero). *Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 15–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.47663/jmbep.v8i1.225>