

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN HOTEL GRAN PURI MANADO**

*EFFECT OF LOCUS OF CONTROL AND SELF EFFICACY ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
OF HOTEL EMPLOYEES GRAN PURI MANADO*

Oleh:

**Martinus L. Mallisa<sup>1</sup>**

**Irvan Trang<sup>2</sup>**

**Shinta J.C. Wangke<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

Email:

[1martinuslouren시오6321@gmail.com](mailto:1martinuslouren시오6321@gmail.com)

[2trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:2trang_irvan@yahoo.com)

[3shintaj@unsrat.ac.id](mailto:3shintaj@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control* dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan Hotel Gran Puri Manado baik secara simultan maupun secara parsial. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Gran Puri Manado dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 86 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang di dapatkan, secara simultan *locus of control* dan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Gran Puri Manado. Berdasarkan hasil uji secara parsial dengan uji t, diketahui variabel bebas yaitu variabel *locus of control* berpengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Locus of control*, *self efficacy*, kinerja karyawan

**Abstract:** This study aims to determine the effect of locus of control and self efficacy on Employee Performance Gran Puri Manado Hotel, either simultaneously or partially. The type of data used in this study is primary data obtained from questionnaires. The population used in this study were all employees of Hotel Gran Puri Manado with the number of samples used in this study as many as 86 respondents. The analytical method used is multiple linear regression analysis. Based on the research results obtained, simultaneously locus of control and self-efficacy have a positive and significant effect on the performance of Hotel Gran Puri Manado employees. employees, and the self-efficacy variable has a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords:** *Locus of control*, *sel efficacy* employee performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam mencapai suatu tujuan organisasi tentunya tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka adanya kekurangan dalam organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut penelitian (Rindorindo et al., 2019) Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam suatu organisasi. Organisasi bisa dinyatakan berhasil mencapai tujuan tersebut apa bila para karyawannya bekerja dengan baik sesuai kebutuhan organisasinya. Apabila kinerja karyawan yang tinggi kualitasnya semakin banyak, perusahaan akan mampu bertahan menghadapi persaingan global karena nilai yang ada dalam produktivitas perusahaan ikut serta meningkat secara menyeluruh. membangun kerjasama tim dalam organisasi. Untuk mengetahui efektivitas sumber daya manusia dalam

organisasi, maka perlu dilakukan evaluasi yang dapat dijadikan dasar untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan pimpinan dalam upaya pencapaian visi dan misi organisasi. Setiap orang yang bekerja mengharapkan untuk memperoleh kinerja yang sangat maksimal dari tempatnya bekerja. Menurut penelitian dari Nur et al., (2016) kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kuantitas ataupun kualitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Dasarnya kinerja merupakan hal yang dihasilkan oleh suatu karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

*Locus of control* adalah merupakan satu karakter seseorang, setiap orang mempunyai karakter yang tidak selaras. *Locus of control* menunjukkan tingkat dimana individu percaya bahwa sikap mempengaruhi yang terjadi pada mereka. *Locus of control* itu sendiri dibedakan menjadi dua yaitu: *Locus of control internal* dimana individu percaya bahwa dirinya mengendalikan peristiwa dan konsekuensi yang mensugesti kehidupan mereka. *Locus of control eksternal* dimana individu percaya bahwa prestasi mereka adalah akibat asal keadaan diluar kendali mereka, hal tadi bisa mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang dapat merusak kesuksesan usaha perusahaan baik pada jangka pendek maupun dalam jangka Panjang Siregar, (2020). Penelitian Oktavia, (2016) terjadi kendala pada setiap kinerja para karyawan dimana banyaknya beban penugasan sehingga terjadinya konflik pada sesama karyawan yang mengakibatkan kinerja para karyawan menurun sehingga tidak bisa memberikan kualitas kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Masalah yang terjadi tentunya berhubungan dengan *locus of control* dari para karyawan yang tidak bisa mengatasi masalah yang terjadi sesuai dengan kemampuan mereka.

Menurut Sihombing et al., (2018) *Self Efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap kemampuan diri yang disesuaikan dengan hasil yang dicapai. Dan apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Pada penelitian Lengkong et al., (2020) dimana banyaknya jadwal dan waktu kerja yang diberikan oleh karyawan mempengaruhi keadaan fisik dan mengakibatkan reaksi stress pada karyawan sehingga rentan terjadinya kinerja yang buruk. Oleh karena itu karyawan membutuhkan *self efficacy* yang kuat untuk tetap memiliki keyakinan diri yang kuat walaupun sedang menghadapi masalah.

Hotel merupakan salah satu usaha bidang jasa yang sangat mengandalkan sumber daya manusia dalam mengelola kualitas pelayanan terhadap wisatawan dan juga kualitas kinerja para karyawan yang tentunya berhubungan dengan *locus of control* dan *self efficacy* dimana mempengaruhi kinerja Hotel Gran Puri Manado. Hotel Gran Puri Manado mulai beroperasi pada tahun 1997 dengan jumlah fasilitas kamar sebanyak 152 kamar, dengan tampilan Gedung yang memiliki 11 lantai dan juga memiliki jumlah karyawan sebanyak 86. Berdasarkan *locus of control* diatas kaitannya dengan kinerja karyawan di Hotel Gran Puri Manado, bahwa nilai-nilai dalam *locus of control* sebagian karyawan belum menerapkannya. Seperti menghadapi komplain dari pengunjung masih ada sebagian karyawan yang mengeluh dan bahkan bersikap kurang profesional dalam bekerja dimana para karyawan belum profesional dalam menghadapi masalah masalah dalam pekerjaan mereka. Karyawan dengan *Self Efficacy* yang baik akan merasa yakin dengan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja sehingga mendorong para karyawan untuk bekerja dengan maksimal, akan tetapi kenyataannya Sebagian karyawan Hotel Gran Puri Manado masih ada yang merasa bahwa dirinya kurang yakin akan kemampuan yang dimilikinya. Kurangnya motivasi yang diberikan atasan Hotel Gran Puri Manado bagi karyawan dalam bekerja mempengaruhi hasil kinerja para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hotel Gran Puri sebagai penyedia layanan jasa perlu memperhatikan *locus of control* dan *self efficacy* para karyawan terhadap Kinerja dalam meningkatkan sumber daya manusia di Hotel Gran Puri Manado.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis bertujuan untuk meneliti tentang Pengaruh *locus of control* dan *self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Gran Puri Manado.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan Hotel Gran Puri Manado.
2. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Hotel Gran Puri Manado.
3. Pengaruh *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan Hotel Gran Puri Manado.

### *Locus Of Control*

Menurut Ary & Sriathi, (2019) *Locus of control* diartikan sebagai keyakinan seseorang tentang bagaimana dan dimana peristiwa dirasakan menyenangkan atau tidak menyenangkan, menjadi dasar untuk bertindak. Indikator *locus of control* yang digunakan dalam penelitian ini antara lain potensi perilaku, harapan, nilai unsur penguat suasana, dan psikologis.

### *Self Efficacy*

Menurut Sasongko et al., (2020) *Self Efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap kemampuan diri yang disesuaikan dengan hasil yang dicapai. Dan apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Indikator *self efficacy* yang digunakan dalam penelitian ini antara lain pengalaman pertama, pengalaman masa dulu, kemampuan verbal, dan keadaan fisik.

### Kinerja Karyawan

Menurut Kelejan, (2018) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Setiap pekerjaan akan mempunyai standar tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk dijadikan dasar penilaian agar karyawan mengetahui apa saja kekurangan yang perlu diperbaiki sebagai acuan untuk meningkatkan hasil kerjanya secara optimal. Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini antara lain kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

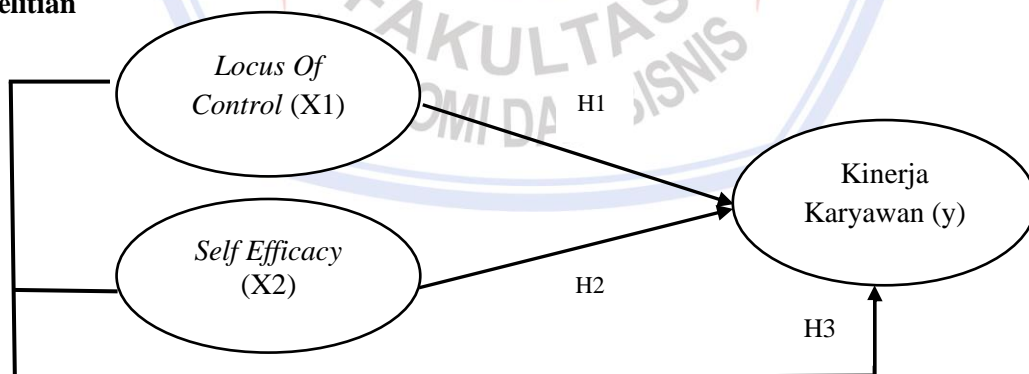
### Penelitian Terdahulu

Pada penelitian Rizana, (2019) menemukan hasil bahwa secara parsial *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja, dan menurut penelitian dari Oktavia & Suryoko, (2016) menemukan hasil bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian tersebut mendukung hipotesa peneliti bahwa adanya pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian Siregar, (2020) menemukan hasil bahwa secara parsial *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut mendukung hipotesa peneliti bahwa adanya pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian Anwar, (2021) menemukan hasil penelitian bahwa secara simultan *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut mendukung hipotesa bahwa adanya pengaruh *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Kajian teori, 2022*

### Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1: *Locus of control* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: *Self efficacy* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: *Locus of control* dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Metode yang di gunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif sebagai cara untuk mendapatkan data. Hasil data yang didapat akan menjadi penjelas hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehingga teknik kuantitatif merupakan penelitian berbentuk numerik atau angka dan cenderung menggunakan logika hipotetik verifikatif, dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis, kemudian melakukan pengujian di lapangan. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan yaitu dengan menggunakan metode wawancara dan pengisian kuisioner, dan untuk populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Gran Puri Manado sebanyak 86 karyawan, dimana seluruh populasi tersebut merupakan data sampel pada data penelitian ini.

**Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu peneliti menyebarkan kuisioner secara online kepada responden. kuesioner merupakan pernyataan-pernyataan tertutup untuk memperoleh data mengenai identitas responden *locus of control*, *self efficacy* Terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuisioner yang telah di buat menggunakan google form dan disebarakan kepada para karyawan Hotel Gran Puri Manado melalui aplikasi WhatsApp.

**Teknik Analisis Data**

Alat analisis yang digunakan peneliti pada penelitian ini yaitu SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 24. Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan instrument penelitian menggunakan uji asumsi klasik, analisi regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

**HASIL PENELITIAN****Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas**

Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas pada setiap pernyataan pada setiap variabel independent dan dependen:

**Tabel 1 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	sig.	status	Cronbach's Alpa	Status
Locus Of Control (X1)	X1.1	0,00	Valid		
	X1.2	0,00	Valid		
	X1.3	0,00	Valid		
	X1.4	0,00	Valid		
Self Efficacy (X2)	X2.1	0,00	Valid	0,747	Reliabel
	X2.2	0,00	Valid		
	X2.3	0,00	Valid		
	X2.4	0,00	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,00	Valid		
	Y2	0,00	Valid		
	Y3	0,00	Valid		
	Y4	0,00	Valid		
	Y5	0,00	Valid		

Sumber: Output SPSS 24 Tahun 2022

Berdasarkan hasil data pada tabel 1 menunjukkan bahwa semua pernyataan pada setiap indikator pada variabel *locus of control* (X1), *self efficacy* (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan pada uji validitas dinyatakan valid dan pada uji reliabilitas dinyatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah sebuah uji yang bertujuan untuk menilai sebaran data pada kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.

**Tabel 2 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.68414595
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.040
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: output SPSS 24 Tahun 2022

Pada tabel 2 didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal.

**Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)**

uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui dalam model regresi terjadi atau tidak penyimpangan varian residual yang tidak konstan. Sebab varian yang layak digunakan adalah dengan model regresi homokedastisitas, oleh karenanya jika nilai probability Sig. > 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 3 Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2.965	1.040		2.852	.005
Locus Of Control	-.032	.051	-.069	-.633	.528
Self Efficacy	-.026	.048	-.058	-.530	.597

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: output SPSS 24 Tahun 2022

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.13 menggunakan uji glejser hasil signifikansi dari variabel bebas atau variabel X menunjukkan untuk variabel *locus of control* (X1) = 0,528 dan *self efficacy* (X2) = 0,597 Diatas dari nilai standar signifikansi 0,05. Sehingga data dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedestisitas pada penelitian ini.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinieritas adalah uji untuk mengetahui apakah terdapat interkorelasi antara variabel-variabel independent yang digunakan pada penelitian ini.

**Tabel 4 Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.702	1.677		12.342	.000		
Locus Of Control	-.253	.082	-.309	-3.098	.003	.994	1.006
Self Efficacy	.246	.078	.314	3.149	.002	.994	1.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: output SPSS 24 Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance value* tidak lebih dari >0,10 dan VIF <10, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel independen *locus of control* (X1) dan *self efficacy* (X2) tidak terdapat hubungan multikolinieritas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 5 Uji analisis regresi linier berganda dan uji t**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	20.702	1.677		12.342	.000
	<i>Locus Of Control</i>	-.253	.082	-.309	-3.098	.003
	<i>Self Efficacy</i>	.246	.078	.314	3.149	.002

Sumber: output SPSS 24 Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 20.702 + (-0,253)X_1 + 0,246X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara parsial, dari persamaan tersebut diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai  $\alpha$  adalah 20.702 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lain artinya jika tidak terjadi perubahan variabel *locus of control* X1, *self efficacy* X2, maka Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri Manado tidak berubah atau tetap 20.702.
  2. Nilai koefisien regresi untuk variabel X1 sebesar -0,253 menunjukkan bahwa variabel *locus of control* memiliki arah yang berlawanan yang berarti setiap peningkatan variabel *locus of control* sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan menurun -0,253 dengan asumsi variabel *self efficacy* (X2) adalah konstan.
  3. Nilai koefisien regresi untuk variabel X2 sebesar 0,246 menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1% pada variabel *Self Efficacy* maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,246.
- Nilai pada kolom t dan sig menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki t hitung -3.098 < t tabel 1,663 dengan tingkat signifikansi 0,003 < 0,05 maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima, artinya signifikan, dan untuk *self efficacy* mendapatkan hasil t hitung 3,149 > t tabel 1,663 dengan tingkat signifikansi 0,002 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima, artinya signifikan.

**Uji F (Uji Simultan)**

uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji f dilakukan dengan membandingkan nilai F dengan nilai yang ada pada F tabel.

**Tabel 6 Uji F**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.745	2	66.873	9.063	.000 <sup>b</sup>
	Residual	612.394	83	7.378		
	Total	746.140	85			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), *self efficacy*, *locus of control*

Sumber: output SPSS 24 Tahun 2022

Berdasarkan tabel 6 di atas, hasil dari uji f menunjukkan bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar 9,063 >  $f_{tabel}$  sebesar 3,11, dan nilai signifikansi untuk pengaruh *locus of control* (X1) *self efficacy* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hotel Gran Puri Manado adalah sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa *locus of control* dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri Manado.

**Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

uji koefisien determinasi akan diketahui setiap variabel independen secara keseluruhan sebesar apa dalam memberikan pengaruh terhadap variabel dependen, melalui nilai *R square*

**Tabel 7 Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.423 <sup>a</sup>	.179	.159	2.716

Sumber: output SPSS 24 Tahun 2022

Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0,179. Data ini menunjukkan bahwa *locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan adalah 17,9% sisanya 82,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis secara parsial pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Artinya variabel *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil yang didapatkan dapat membuktikan bahwa *locus of control* para karyawan baik secara internal dan eksternal mampu bekerja dengan baik sehingga nantinya tingkat kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawan Hotel Gran Puri Manado terus meningkat, dan *locus of control* para karyawan membantu mereka dalam membentuk karakter menjadi lebih baik dan terkendali dalam mengambil keputusan serta langkah yang tepat dari setiap masalah yang terjadi pada pekerjaannya, untuk itu atasan Hotel Gran Puri Manado harus terus berusaha memberikan arahan kepada para karyawan agar nantinya karyawan dapat terus mengendalikan lokus kendali mereka dengan baik pada saat berkerja. Karyawan dengan *locus of control* yang baik tentunya akan dapat belajar mengendalikan dan mengontrol dirinya dalam menyikapi suatu permasalahan. Karyawan juga menjadi lebih inisiatif dalam mencari suatu informasi sebagai bentuk perusabahan terhadap diri mereka melalui kematangan karir dan keterampilan bekerja yang lebih unggul. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Mootalu, (2019) dan penelitian dari Waworuntu, (2018) menemukan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis secara parsial pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dalam hasil penelitian yang didapatkan untuk hasil uji *self efficacy* dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* membentuk kepercayaan diri pada setiap individu yang bervariasi, dan menjadi kontributor penting dalam mencapai suatu prestasi dan kualitas kinerja perusahaan. Melalui *self efficacy*, para karyawan Hotel Gran Puri Manado lebih termotivasi dan dapat berpikir inisiatif dalam mencapai target perusahaan yang dibebankan pada mereka bahwa hal tersebut dijadikan sebuah tantangan bagi para karyawan. Pembentukan karakter individu yang baik tentunya mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan dan yang paling penting semakin tinggi pula tingkat kualitas kinerja karena dapat memicu karyawan lebih berkomitmen, optimis, serta gigih. *self efficacy* yang tinggi memberikan perubahan persepsi karyawan Hotel Gran Puri Manado tentang keyakinan dirinya. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Langi et al., (2022) menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 6, diketahui *locus of control* dan *self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent *locus of control* (X1) dan *self efficacy* (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Hasil yang didapatkan dapat diartikan bahwa setiap peningkatan ataupun penurunan *locus of control* dan *self efficacy* akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah diperoleh dari hasil perhitungan sebelumnya pada uji t, dan uji f dengan menggunakan analisis regresi berganda, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial *locus of control* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Gran Puri Manado. Pengaruh negatif pada variabel locus of control dikarenakan lemahnya pengendalian diri para karyawan dalam mengambil keputusan dari setiap masalah pada pekerjaannya.
2. Secara parsial *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Gran Puri Manado. Pengaruh positif Pada variabel *self efficacy* dapat diartikan bahwa variabel *self efficacy* pada karyawan Hotel Gran Puri Manado searah atau *reliable* dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Puri Manado. Hal ini dikarenakan setiap karyawan memiliki motivasi dan tujuan yang jelas dalam bekerja dimana tentunya membantu dalam mencapai target perusahaan yang sudah dipercayakan kepada karyawannya.

3. Secara simultan *locus of control* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Gran Puri Manado. Hal ini diartikan bahwa setiap peningkatan ataupun penurunan *locus of control* dan *self efficacy* akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### Saran

saran terhadap penelitian ini adalah:

1. Ada baiknya jika pihak Hotel Gran Puri Manado lebih banyak memberikan edukasi mengenai teori dari penelitian ini. Karena karakteristik individu yang terbentuk dari teori *locus of control* dan *self efficacy* akan menjadi prediktor kematangan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek penelitian yang sama, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan variabel lainnya yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan yang belum diteliti.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, N. (2021). the Effect of Locus of Control, Self Efficacy, and Social Capital on Agricultural Extension Worker Performance in the Agriculture and Food Agency of Rembang Regency. *Agric*, 33(2), 199–214. <https://doi.org/10.24246/agric.2021.v33.i2.p199-214>
- 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>
- Kelejan. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1918–1927. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20913>
- Langi, C. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh *Self Esteem* , *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karywan Pada Pt . Timurjaya Dayatama ( Wings ) Kantor Cabang Sonder the Influence of Self Esteem , Self Efficacy and Work Envir. *Jurnal EMBA*, 10(1), 450–460.
- Lengkong, C. M., Areros, W. A., & Sambul, S. (2020). Stres Kerja dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Manado Karya Anugrah. *Productivity*, 1(3), 208–214.
- Mootalu, J., Andolfina, A., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh *Locus of Control* dan Gaya Kepemimpinan Transformasioanl terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 381–390.
- Nur, R., Sari, I., Hadijah, H. S., Setiabudi, J., Bandung, N., & Indonesia, J. B. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja ( Reach employee performance by job performance and work discipline ). *Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214.
- Oktavia, M., & Suryoko, S. dr. (2016). Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Redaksi Pt . Semarang Intermedia Pers. *Manajemen Dan Inforrmatika*, 1–11.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri *the Effect of Workload, Job Stress and Job Satisfaction on Employee Perfomance At Gran Puri Hotel*. 5953 *Jurnal EMBA*, 7(4), 5953–5962. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26576/26198>
- Rizana, D. (2019). Pengaruh Self Efficacy, *Locus of Control* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pendamping Sosial. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 39–49. <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v18i2.351>
- Sasongko, B., Widarni, E. L., & Bawono, S. (2020). Training Analysis and Locus of Control on Self Efficacy and Work Ability of Employees. *HOLISTICA – Journal of Business and Public Administration*, 11(1), 29–50. <https://doi.org/10.2478/hjbpa-2020-0003>
- Sihombing, E. P., Sendow, G. M., Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh



Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2858–2867. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21168>

Siregar, A. (2020). Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 5(11), 1–10.

Waworuntu, V. L. & A. (2018). Pengaruh *Locus of Control* dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pada Pt Suzuki Finance Indonesia *Influence of Locus of Control and Job Satisfaction on Job Performance At. Pengaruh Locus of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt Suzuki Finance Indonesia*, 6(3), 1468–1477.

