PUSAT KENDALI DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL SERELA CIHAMPELAS BANDUNG

Ulfa Miranti

21213122

Pembimbing : Lita Wulantika SE., M.Si

Universitas Komputer Indonesia

e-mail : ulfa_miranti@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pusat Kendali, Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan, juga untuk mengetahui pengaruh Pusat Kendali dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan pada Hotel Serela Cihampelas Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Penarikan sample dilakukan melalui sample jenuh (sensus) sebanyak 40 orang karyawan Hotel Serela Cihampelas Bandung. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Pengujian statistik yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis jalur, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji t (simultan) yang dihitung menggunakan aplikasi SPSS 21.0 for windows. Hasil penelitian deskriptif menunjukkan bahwa pusat kendali, efikasi diri dan kinerja karyawan Hotel Serela Cihampelas Bandung dinilai cukup baik. Sedangkan hasil penelitian verifikatif menunjukkan bahwa secara parsial, pusat kendali dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Serela Cihampelas Bandung. Pusat kendali berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri karyawan pada Hotel Serela Cihampelas Bandung dan secara simultan, pusat kendali dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Serela Cihampelas Bandung.

Kata Kunci : Pusat Kendali, Efikasi Diri, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims is to determine the locus of control, self efficacy and employee Performance, also to determine the effect Locus of Control and Self Efficacy towards Employee Performance partially and simultaneously in Hotel Serela Cihampelas Bandung. The method use is descriptive and verificative method. Sampling technique was saturated sample (census) as many as 40 employees at Hotel Serela Cihampelas Bandung. Data collection is done through observation, interview and kuesioner. Statistical testing used the classical assumption test,path analysis, correlation

analysis, coefficient of determination and hypothesis test by uji t (partial) and uji f (simultaneously), calculated using the SPSS 21.0 application for windows. Descriptive research shows locus of control , self efficacy and performance hotel employees Serela Cihampelas Bandung regarded as quite good .While verifikatif research shows that on partial , locus of control and self efficacy significant of the performance of employees at the hotel Serela Cihampelas Bandung. Locus of Control significant to self efficacy employees at the hotel Serela Cihampelas Bandung and simultaneously , locus of control and self efficacy significant of the performance of employees at the hotel Serela Cihampelas Bandung .

Keywords : Locus of Control, Self Efficacy, Employees Performance

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Pemerintah kota Bandung melakukan ekonomi di berbagai bidang, salah satu realisasinya adalah mengembangkan industri pariwisata. Salah satu industri yang sedang berkembang pesat adalah industri perhotelan. Industri perhotelan merupakan salah satu bentuk perdagangan jasa yang menyediakan jasa penginapan dan jasa pelayanan hotel lainnya.

Hasil penelitian Taormina dan Lao (2007:22) menyatakan bahwa kesuksesan sebuah bisnis ditentukan oleh karakteristik individual. Terdapat karakteristik individual yang dapat mempengaruhi perilaku di dalam sebuah organisasi yaitu Pusat Kendali. Pusat Kendali merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966). Pusat Kendali yang berbeda bisa mencerminkan motivasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda (Menezes, 2008).

Berdasarkan hasil survey awal pada beberapa karyawan Hotel Serela Cihampelas Bandung mengenai pusat kendali diperoleh hasil bahwa penempatan karyawan yang diberikan oleh pimpinan pada beberapa karyawan Hotel Serela Cihampelas Bandung masih dirasa kurang sesuai dengan minat dari para karyawannya, sehingga dalam melaksanakan tugas yang diberikan para karyawan kurang termotivasi untuk menyelesaikannya. Disamping itu penugasan yang diberikan kapada karyawan seringkali tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, sehingga karyawan tidak bisa menyelesaikan tugas tersebut dengan baik.

Selain pusat kendali, terdapat karakteristik individual yang dapat mempengaruhi perilaku di dalam sebuah organisasi yaitu Efikasi Diri. Efikasi diri adalah sebuah keyakinan tentang kemampuannya, seseorang dapat melaksanakan pekerjannya dengan sukses karena melihat peluangnya dengan beberapa tindakannya sehingga memperoleh hasil yang dicapai. Individu dengan efikasi diri tinggi akan

tekun dalam melakukan sesuatu, memiliki keragu-raguan yang lebih sedikit, dan melakukan aktivitas serta mencari tantangan baru (Wood dan Bandura, 1989).

Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti pada beberapa karyawan Hotel Serela Cihampelas Bandung diperoleh bahwa ada sebagian karyawan yang kurang menguasai atau fasih dalam menggunakan bahasa asing seperti bahasa inggris untuk berkomunikasi dengan para tamu yang berasal dari luar negeri. Ada beberapa karyawan-karyawan yang mampu berbahasa asing namun karyawan tersebut tidak yakin akan kemampuan bahasa yang dimilikinya. Selain itu, kurangnya penilaian dari rekan kerja mengenai kemampuan bahasa yang dimiliki karyawan tersebut. Misalnya seberapa besar dia menguasai bahasa asing yang nantinya akan mempengaruhi tingkat keyakinan dan keberanian pada karyawan pada saat melakukan tugasnya.

Pentingnya penguasaan bahasa asing bagi karyawan hotel yaitu agar karyawan-karyawan hotel dapat memahami semua komunikasi yang terjalin dengan para tamu yang berasal dari mancanegara tanpa terjadi kesalahpahaman pada saat melakukan pelayanan. Dengan penguasaan bahasa asing yang dimiliki oleh karyawan-karyawan Hotel Serela Cihampelas Bandung maka akan dapat memberikan pelayanan yang maksimal dan mampu menimbulkan kesan dan citra yang baik untuk pihak hotel maupun industri pariwisata Indonesia khusunya di kota Bandung.

Berkaitan dengan pusat kendali dan efikasi diri sebagai alat pengontrol dalam penentuan tujuan yang lebih tinggi maka setiap individu harus benar-benar menyadari bahwa saat ini semakin dibutuhkan orang-orang yang mampu dan memiliki kinerja yang baik. Kinerja sumber daya manusia atau *Job Perfomance*, merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67).

Berdasarkan survey awal pada beberapa karyawan Hotel Serela Cihampelas Bandung mengenai Kinerja Karyawan diperoleh bahwa adakalanya hotel mengalami kesibukan luar biasa khusunya pada saat liburan panjang atau *long weekend*. Banyak wisatawan yang berasal dari dalam maupun luar negeri yang berkunjung ke Bandung. Letak Hotel Serela Cihampelas Bandung merupakan letak yang strategis dimana letak hotel tersebut berdekatan dengan salah satu destinasi wisata yang ada di kota Bandung. Seringkali tamu mengeluh atau *complain* mengenai pelayanan yang ada pada hotel. Seperti, AC yang kurang dingin atau hangat, air yang macet, lamanya dalam pengantaran makanan, lamanya proses penanganan pada saat *check-in* maupun *check-out*, dll. Hal tersebut dikarenakan kurang tanggapnya karyawan terhadap keluhan tamu yang menginap dan mungkin akan berdampak pada kinerja karyawan yang relatif rendah.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Serela Cihampelas Bandung, sedangkan objek penelitian ini adalah pusat kendali, efikasi diri dan kinerja karyawan. Penarikan sampel menggunakan sampel jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Pengujian statistik yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis jalur, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji t (simultan) yang dihitung menggunakan aplikasi SPSS 21.0 *for windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Pusat Kendali secara menyeluruh pada Hotel Serela Cihampelas Bandung, berikut rekapitulasi dari hasil tanggapan responden mengenai pusat kendali.

Tabel 1

Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pusat Kendali

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1.	Kegagalan individu	281	400	70,25	Baik
2.	Perencanaan sia-sia	245	400	61,25	Cukup Baik
3.	Kejadian hidup	209	400	52,25	Cukup Baik
4.	Kesuksesan individu	258	400	64,50	Cukup Baik
5.	Hasil yang dicapai dari usaha	261	400	65,25	Cukup Baik
6.	Menjadi pemimpin	253	400	63,25	Cukup Baik
7.	Keberhasilan individu	259	400	64,75	Cukup Baik
8.	Keberhasilan bukan karena keberuntungan	246	400	61,50	Cukup Baik
9.	Kemampuan individu	277	400	69,25	Baik
10.	Kehidupan individu	259	400	64,75	Cukup Baik
11.	Kegagalan akibat perbuatan	257	400	64,25	Cukup Baik
Total		**2805**	**4400**	**63,75**	Cukup Baik

Sumber: Kuesioner (data diolah), 2017

Secara keseluruhan dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 63,75% dan terkategorikan cukup baik. Artinya pusat kendali yang

dimiliki karyawan sudah cukup baik namun masih perlu ditingkatkan. Karena karyawan dengan pusat kendali yang baik akan dapat meningkatkan kinerjanya karena mereka mempunyai pengendalian diri yang baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pusat kendali yang dimiliki karyawan Hotel Serela Cihampelas Bandung dinilai cukup baik.

Analisis Deskriptif Efikasi Diri secara menyeluruh pada Hotel Serela Cihampelas Bandung, berikut rekapitulasi dari hasil tanggapan responden mengenai efikasi diri.

Tabel 2

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Efikasi Diri

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Tingkat besar	265	400	66,25	Cukup Baik
2	Kuat	263	400	65,75	Cukup Baik
3	Umum	251	400	62,75	Cukup Baik
Total		**779**	**1200**	**64,92**	Cukup Baik

Secara keseluruhan dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 64,92% dan terkategorikan cukup baik. Artinya efikasi diri pada karyawan Hotel Serela Cihampelas Bandung sudah berjalan cukup baik namun perlu lebih ditingkatkan lagi. Karena ketika seseorang mempunyai keyakinan akan kemampuan yang besar maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerjanya.

Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan secara menyeluruh pada Hotel Serela Cihampelas Bandung, berikut rekapitulasi dari hasil tanggapan responden mengenai kinerja karyawan.

Tabel 3

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Kualitas	273	400	68,25	Baik
2	Kuantitas	259	400	64,75	Cukup Baik
3	Ketepatan waktu	257	400	64,25	Cukup Baik
4	Efektivitas	266	400	66,50	Cukup Baik

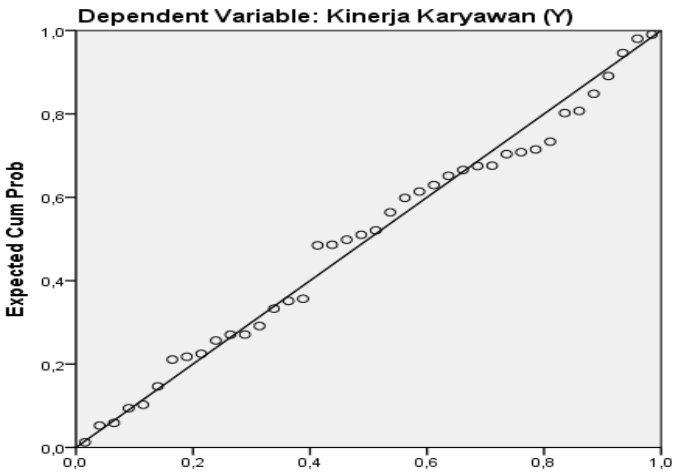
6	Kemandirian	263	400	65,75	Cukup Baik
Total		**1318**	**2000**	**65,90**	Cukup Baik

Secara keseluruhan dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai persentase yang diperoleh sebesar 65,90% dan terkategorikan cukup baik. Artinya kinerja karyawan Hotel Serela Cihampelas Bandung sudah berjalan cukup baik namun perlu ditingkatkan lagi.

Analisi Verifikatif

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1

Grafik Uji Normalitas Data

Gambar di atas menunjukan hasil pengujian normalitas data menggunakan metode grafik p-plot. Dari hasil tersebut terlihat titik –titik yang diperoleh masih mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan memiliki sebaran data yang terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4

Hasil Uji Multikolinieritas

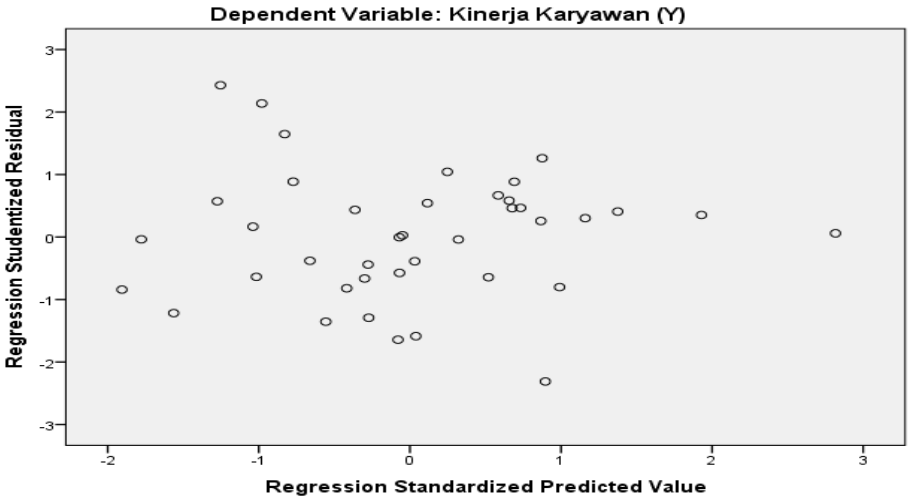
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pusat Kendali (X1)	,594	1,683
	Efikasi Diri (X2)	,594	1,683

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Nilai *tolerance* yang diperoleh kedua variabel bebas masing-masing sebesar 0,594 > 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,683 kurang dari 10. Hal ini menunjukan bahwa tidak ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel bebas, sehingga asumsi multikolinieritas data terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2

Grafik Uji Heterokedastisitas

Dari gambar di atas, diketahui bahwa titik-titik yang diperoleh tidak membentuk pola tertentu, tetapi menyebar secara acak tidak beraturan sehingga dapat dikatakan bahwa variance residual dalam data bersifat homokedastisitas.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Pengaruh Pusat Kendali Terhadap Efikasi Diri

Tabel 5

Koefisien Jalur Sub Struktur Pertama

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,118	3,044		,039	,969
	Pusat Kendali (X1)	,227	,044	,637	5,095	,000

a. Dependent Variable: Efikasi Diri (X2)

Diperoleh koefisien jalur P_{x1x2}= 0,637. Untuk analisis jalur dengan satu variabel bebas, maka koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien jalur yang lainnya sama dengan koefisien korelasi. Dengan demikian maka secara matematis koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = r^2_{x1x2} = p^2_{x1x2}$$

dimana p_{x1x2} : Koefisien jalur, dan

r_{x1x2} : Koefisien korelasi antara variabel X_1 dengan variabel X_2

Tabel 6

Koefisien Determinasi Sub Struktur Pertama

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,637[a]	,406	,390	2,62842

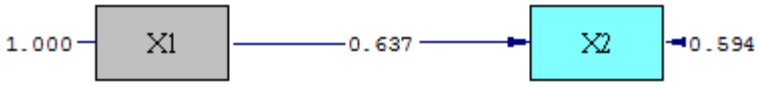
a. Predictors: (Constant), Pusat Kendali (X1)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai r_{x1x2} sebesar 0,637 yang lainnya sama dengan koefisien jalur yang telah disajikan sebelumnya. Dengan demikian maka koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$KD = (0,637)^2 = 0,406 = 40,6\%$$

Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sub struktur pertama sebesar 40,6%. Hal ini menunjukan bahwa pusat kendali memberikan kontribusi terhadap efikasi diri sebesar 40,6%, sedangkan

sisanya sebesar 59,4% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti seperti kepribadian, pelatihan, motivasi dan kemampuan kerja.



Gambar 3
Diagram Jalur Sub Struktur Pertama

Pengaruh Pusat Kendali dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Pada sub struktur kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh pusat kendali dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan Hotel Serela Cihampelas Bandung. Tahap pertama dalam melakukan analisis jalur adalah mencari nilai korelasi antara variabel bebas sebagai berikut:

$$\mathbf{R} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cc} X_1 & X_2 \end{array} \\ \begin{bmatrix} 1{,}000 & 0{,}637 \\ 0{,}637 & 1{,}000 \end{bmatrix} \end{array}$$

Nilai korelasi antar variabel bebas di atas kemudian dicari invers-nya dan diperoleh hasil sebagai berikut:

$$\mathbf{R^{-1}} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cc} X_1 & X_2 \end{array} \\ \begin{bmatrix} 1{,}683 & -1{,}072 \\ -1{,}072 & 1{,}683 \end{bmatrix} \end{array}$$

Menghitung korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$$\mathbf{R_{yx}} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{c} Y \end{array} \\ \begin{bmatrix} 0{,}665 \\ 0{,}703 \end{bmatrix} \end{array}$$

Untuk memperoleh koefisien jalur, maka matriks invers korelasi dikalikan dengan matriks korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) sebagai berikut:

$$PYX_1 = \begin{bmatrix} 1{,}683 & -1{,}072 \end{bmatrix} X \begin{bmatrix} 0{,}665 \\ \end{bmatrix}$$

$$PYX_2 \quad \begin{bmatrix} -1{,}072 & 1{,}683 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} 0{,}703 \end{bmatrix}$$

$$\begin{matrix} PYX_1 \\ PYX_2 \end{matrix} = \begin{bmatrix} 0{,}367 \\ 0{,}469 \end{bmatrix}$$

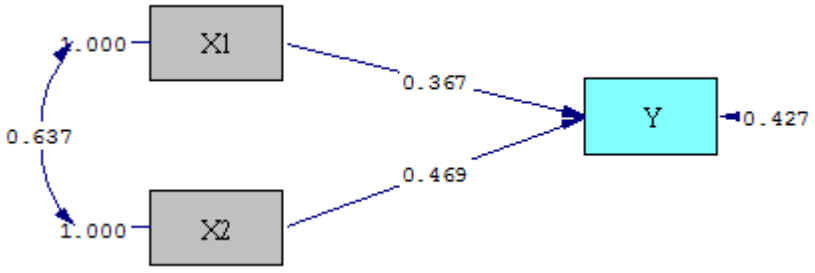
Setelah koefisien jalur diperoleh, maka besar pengaruh gabungan dari pusat kendali dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan Hotel Serela Cihampelas Bandung ditentukan dari hasil perkalian antara koefisien jalur dengan matrik korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebagai berikut:

$$R^2_{Y(X1X2)} = \begin{bmatrix} 0{,}367 & 0{,}469 \end{bmatrix} X \begin{bmatrix} 0{,}665 \\ 0{,}703 \end{bmatrix}$$

$$R^2_{Y(X1X2)} = 57{,}3\%$$

Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa pengaruh simultan dari pusat kendali dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan Hotel Serela Cihampelas Bandung sebesar 57,3%, sedangkan sisanya sebesar 42,7% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti seperti kepuasan kerja, motivasi, disiplin kerja dan prestasi kerja.

Jika digambarkan, nilai koefisien korelasi antara variabel bebas, koefisien jalur dan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar 4
Diagram Jalur Sub Struktur Kedua

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 7

Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757[a]	,573	,550	3,75264

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri (X2), Pusat Kendali (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil output *software* SPSS 21.0 di atas, diperoleh nilai koefesien korelasi (R) sebesar 0,757. Hal ini menujukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel pusat kendali dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefesien Determinasi

Tabel 8
Analisi Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757[a]	,573	,550	3,75264

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri (X2), Pusat Kendali (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh pusat kendali dan efikasi diri mempunyai kontribusi terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,573 atau 57,3%. Sedangkan sisanya, yaitu 100% - 57,3% = 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti yaitu kepribadian, motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian Hipotesis Pengaruh Pusat Kendali terhadap Efikasi Diri

Diperoleh hasil bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 5,095. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-

k-1=40-1-1=38, untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t-tabel sebesar ± 2,024. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung untuk pusat kendali sebesar 5,095, berada diluar nilai t-tabel (-2,024 dan 2,024). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pusat kendali berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri karyawan Hotel Serela Cihampelas Bandung. Dengan demikian maka hal tersebut dapat membuktikan serta mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Bandura & Wood (1989) yang menyatakan pusat kendali berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri. Hasil tersebut berbanding terbalik dengan hipotesis dalam penelitian Denny Kumala Jaya dan Tri Maryati (2010) pada Perguruan Tinggi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta (UAD) dengan kesimpulan terdapat pengaruh yang positif antara pusat kendali dengan efikasi diri namun tidak signifikan.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Pusat Kendali terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh hasil bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel X_1 sebesar 2,632. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada table distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=40-2-1= 37, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar ±2,026. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 2,638, berada diluar nilai t-tabel (-2,026 dan 2,026). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial pusat kendali berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Serela Cihampelas Bandung. Hal ini mendukung penelitian Julianingtyas (2012) dimana hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa pusat kendali berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut Julianingtyas (2012) Pusat kendali berpengaruh terhadap Kinerja Auditor dengan nilai pengaruh positif. Ketika Pusat kendali yang semakin baik maka mengakibatkan kinerja yang dihasilkan juga semakin baik.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Diperoleh hasil bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel X_2 sebesar 3,367. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada table distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=40-2-1= 37, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar ±2,026. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 3,367, berada diluar nilai t-tabel (-2,026 dan 2,026). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Serela Cihampelas Bandung. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amir Erez dan Timothy Judge (2001) yang menyatakan ada hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dan kinerja individual. Selanjutnya penelitian yang telah dilakukan oleh Hery Sutanto (2007) yang menyatakan juga bahwa efikasi diri

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Semakin tinggi efikasi diri sesorang dalam menyelesaikan pekerjaan, maka akan semakin tinggi juga kinerja seseorang. Berbanding terbalik dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Prasetya, dkk (2013) yang menemukan pengaruh efikasi diri yang tidak signifikan terhadap kinerja individual dosen Akuntansi di Perguruan Tinggi se-eks Keresidenan Madiun.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Diperoleh hasil bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 24,871. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F-tabel pada table distibusi F. Dengan α=0,05, db_1=2 dan db_2=37, diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,252. Dari nilai-nilai di atas, terlihat bahwa nilai F_{hitung} (24,871) > F_{tabel} (3,252), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara simultan kedua variabel bebas yang terdiri dari pusat kendali dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Serela Cihampelas Bandung. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktavia et al (2017) terdapat pengaruh antara efikasi diri dan pusat kendali terhadap kinerja karyawan divisi redaksi PT. Semarang Intermedia Pers. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel efikasi diri dan pusat kendali secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel efikasi diri dan pusat kendali secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi redaksi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul Pusat Kendali dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Hotel Serela Cihampelas Bandung, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Pusat Kendali di ukur melalui 11 indikator yang dituangkan ke dalam 22 pernyataan. Pusat Kendali termasuk dalam kategori cukup baik. Namun pada indikator kejadian hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa memiliki skor aktual terendah diantara indikator lainnya.
2. Efikasi diri terdiri dari 3 indikator yaitu tingkatan besar, kuat dan umum yang dituangkan ke dalam 6 pernyataan. Efikasi Diri termasuk dalam kategori cukup baik. Namun ada indikator efikasi diri yang termasuk rendah yaitu indikator umum yang memiliki skor actual terendah diantara indikator lainnya.

3. Sedangkan Kinerja Karyawan terdiri dari 6 indikator yang diuraikan menjadi 12 pernyataan. Kinerja karyawan hotel Serela Cihampelas Bandung termasuk dalam kategori cukup baik. Indikator ketepatan waktu memperoleh skor yang paling rendah diantara indikator lainnya.
4. Secara parsial, pusat kendali berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Serela Cihampelas Bandung.
5. Secara parsial, efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Serela Cihampelas Bandung.
6. Secara parsial, pusat kendali berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri karyawan pada Hotel Serela Cihampelas Bandung.
7. Secara simultan, pusat kendali dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Serela Cihampelas Bandung.

Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Pusat Kendali dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Hotel Serela Cihampelas Bandung, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai berikut :

1. Berdasarkan indikator pusat kendali yang terendah yaitu kejadian hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa. Maka penulis memberikan saran kepada Hotel Serela Cihampelas Bandung melakukan pelatihan dan pengembangan kepribadian dengan memperhatikan faktor pusat kendali yang dimiliki karyawannya sehingga para karyawan dapat mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.
2. Berdasarkan indikator efikasi diri yang terendah yaitu indikator umum (Generality). Maka penulis memberikan saran kepada Hotel Serela Cihampelas Bandung yaitu untuk memberikan pelatihan secara berkesinambungan pada karyawan hotel untuk mengembangkan kepribadian para karyawan, agar mereka percaya akan kemampuan yang dimilikinya yakni melaksanakan tugas dalam berbagai aktivitas, sehingga tidak selalu mengandalkan pimpinan atau rekan kerja pada saat mengerjakan tugas di perusahaan.
3. Berdasarkan indikator kinerja yang terendah yaitu ketepatan waktu. Maka penulis memberikan saran kepada Hotel Serela Cihampelas Bandung yaitu untuk mengetahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain pusat kendali dan efikasi diri seperti kepribadian, pelatihan, motivasi dan kemampuan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi sangat baik.
4. Pusat Kendali terhadap kinerja karyawan pada Hotel Serela Cihampelas Bandung bisa dibilang mempunyai pengaruh yang baik, pada kondisi ini harus dapat dimanfaatkan oleh pihak hotel. Semakin baik pusat kendali yang

dimiliki oleh karyawan maka semakin baik kinerja yang diberikan karena pengendalian diri yang baik.

5. Efikasi Diri terhadap kinerja karyawan Hotel Serela Cihampelas Bandung bisa dibilang mempunyai pengaruh yang baik, pada kondisi tersebut penulis menyarankan perusahaan untuk dapat memperhatikan efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan Hotel Serela Cihampelas Bandung. Oleh karena itu efikasi diri yang ada pada karyawan perlu dikembangkan agar kepribadian yang dimiliki para karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.
6. Pusat Kendali terhadap Efikasi Diri pada karyawan Hotel Serela Cihampelas Bandung bisa dibilang mempunyai pengaruh yang baik, pada kondisi ini maka pusat kendali dan efikasi diri harus lebih ditingkatkan karena karyawan dengan pusat kendali dan efikasi diri yang baik dapat mengendalikan tindakan mereka dengan memiliki kemampuan dan keyakinan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.
7. Pusat kendali dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan Hotel Serela Cihampelas Bandung bisa dibilang mempunyai pengaruh yang baik, pada kondisi tersebut harus dapat dimanfaatkan oleh pihak hotel karena kinerja karyawan yang baik terdiri dari karyawan yang mempunyai tingkat pengendalian diri yang bagus serta keyakinan akan kemampuan yang dimilikinya sehingga dalam melakukan tugas mereka akan berusaha menghasilkan yang terbaik.

DAFTAR PUSTAKA

Amir Erez, Timothy A. Judge. (2001). Relationship of core self evaluations to goal setting, motivation, and performance, Journal of applied psychology, vol. 86, No. 6, 1270-1279.

Bandura. (1989). *Self Efficacy mechanism in physiological activation and health promoting behavior*. In J. Madden, S. Matthysse, &J. Barchas (eds). *Adaptationing, learning and affect* (pp. 1169-1188). Newyork: Raven.

Denny Kumala Jaya dan Tri Maryati (2010). Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Locus of Control terhadap Kinerja Individu melalui Pemediasian Self Efficacy. Jurnal No.1 Vol.2. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Hery Sutanto. (2007). Studi Empiris Perbaikan Kinerja Individu melalui Pemediasian Self Efficacy. Jurnal Utilitas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Vol. XV, No. 1. Hal 99-120.

Julianingtyas, Bunga Nur (2012). Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Accounting Analysis Journal. ISSN 2252-6765 hal 7-14.

Mangkunegara, Anwar, Prabu., (2001), Perilaku dan Budaya Perusahaan, Cetakan Pertama, PT Refika Aditama, Bandung.

Menezes, A. A. (2008), Analisis Dampak *Locus of control* Terhadap Kinerja Dan Kepua- san Kerja Auditor internal (Penelitian Terhadap Auditor internal Di Jawa Tengah). *Tesis*. Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Oktavia, Martha. (2017). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Divisi Redaksi PT. Semarang Intermedia Pers. Universitas Dipenogoro. Semarang.

Prasetya, Veronika. (2013). Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy terhadap Kinerja Individual. Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi. Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.

Rotter J.B (1966). Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. Pshycologycal Monographs, 80 Whole No.69.

Taormina, R.J. dan Lao, S.K, (2007), Measuring Chinese Entrepreneurial Motivation: Personality and Environmental Influences. *International Journal of Enterpreneurial Behaviour and Research*, 13: 200-221.