

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG KUPANG

The Effect of Self Efficacy and Locus of Control on Employee Performance of PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kupang Branch Office

Yanti Feronika Benu^{1,a)}, Rolland E. Fanggidae^{2,b)}, Debryana Y. Salean^{3,c)}, Clarce S. Maak^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} yantibenu10@gmail.com, ^{b)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id,

^{c)} debryana.salean@staf.undana.ac.id, ^{d)} clarce.maak@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Kupang. Untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), sedangkan untuk variabel independen adalah *self efficacy* (X1) dan *locus of control* (X2). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Kupang dengan jumlah karyawan sebanyak 51 karyawan dengan sampel sebanyak 34 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 29.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Kupang dan *locus of control* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Kupang. Sedangkan secara simultan variabel *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Kupang.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016). Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja dari karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan dan ketepatan waktu (Hasibuan, 2016). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya *self efficacy* dan *locus of control*. Menurut Ary dkk (2019), *self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri yang memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. *Locus of control* adalah keyakinan dalam diri individu atas kemampuan yang dimiliki dan dicapai pada saat ini maupun masa yang

akan datang (Lisnawat dkk, 2019). *Locus of control* dapat diartikan sebagai pemahaman individu untuk menganalisa masalah yang sedang dialami, bagaimana menyikapinya, dan cara bertindak untuk menghadapinya. Penelitian ini mencoba untuk memperoleh pemahaman yang lebih mengenai *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Kupang. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Kupang merupakan salah satu cabang dari Bank Tabungan Negara (Bank BTN) yang terletak di kota Kupang. Bank BTN Kantor Cabang Kupang berfokus pada pembiayaan perumahan dan memiliki jaringan cabang yang luas diseluruh Indonesia. Dalam konteks karyawan Bank BTN Kantor Cabang Kupang, pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja dapat menjadi faktor penting. Karyawan yang percaya pada kemampuan dirinya (*self efficacy*) cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan kerja dan percaya diri dalam menghadapi tantangan. Mereka akan lebih cenderung mengambil inisiatif, berpikir kreatif dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik. Untuk memahami pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Kupang, manajemen dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan faktor-faktor tersebut. Berdasarkan hasil observasi sementara dalam bentuk wawancara secara tidak langsung menggunakan media sosial (*whatsapp*) pada tanggal 02 Maret 2024 yang dilakukan pada salah satu karyawan Bank BTN Kantor Cabang Kupang, diketahui terdapat fenomena yang menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai kinerja kurang baik adalah karyawan yang kurang percaya diri dan merasa diri mereka tidak memiliki kemampuan untuk memenuhi target yang diberikan, serta masih terdapat karyawan yang kurang memiliki kemandirian yang membuat mereka membutuhkan karyawan lain dalam menyelesaikan tugasnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil dari tujuan yang telah ditetapkan sehingga organisasi selalu memperjuangkan keberhasilannya. Menurut Hasibuan (2016), kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pendapat lain dari Dessler (2018), kinerja karyawan merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dapat dinilai dengan mengevaluasi kinerja dari karyawan selama masa kerjanya kemudian ditinjau menggunakan standar kinerja dari karyawan tersebut. Menurut Robbins (2015), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Self Efficacy

Menurut Lunenburg (2011), mengemukakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkannya. Menurut Manara (2013), indikator dari *self efficacy* yaitu:

1. Dapat menyelesaikan tugas
2. Dapat memotivasi diri
3. Mampu berusaha dengan keras dan tekun
4. Mampu bertahan menghadapi kesulitan
5. Dapat menyelesaikan permasalahan

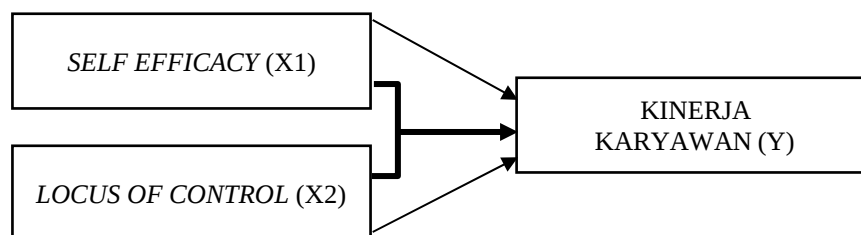
Locus Of Control

Locus of control mengandung arti tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri (Robbins dan Judge, 2011). *Locus of control* adalah tingkat di mana individu percaya bahwa perilaku mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka (Sunyoto dan Burhanudin, 2015). Menurut Robbins dan Judge (2014), indikator dari *locus of control* terdiri dari:

1. *Locus of control* internal
2. *Locus of control* eksternal

Kerangka Berpikir

Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan diukur untuk melihat pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu cara untuk mengetahui dan menentukan perkembangan suatu perusahaan. Adapun yang menjadi indikator dari kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Robbins, 2015). Ada faktor-faktor psikologis individu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya *self efficacy* dan *locus of control*. *Self efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam tugas-tugas yang dihadapi. Adapun indikator dari *self efficacy* adalah dapat menyelesaikan tugas, dapat memotivasi diri, mampu berusaha dengan keras dan tekun, mampu bertahan menghadapi kesulitan serta dapat menyelesaikan permasalahan (Manara, 2013). Faktor berikutnya ialah *locus of control*. *Locus of control* adalah keyakinan dalam diri individu atas kemampuan yang dimiliki dan dicapai pada saat ini maupun masa yang akan datang. Adapun yang menjadi indikator dari *locus of control* adalah *locus of control* internal dan eksternal (Robbins dan Judge, 2014).



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Kupang.
- H2 : Diduga *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

- Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Kupang.
- H3 : Diduga *self efficacy* dan *locus of control* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Kupang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif, Sugiyono (2017). penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini metode asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel bebas yaitu *self efficacy* (X1), dan *locus of control* (X2), dan terdapat variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk KC Kupang yang berjumlah 34 orang. Teknik analisis ini sangat dibutuhkan dalam bagian pengambilan keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen maupun dalam telaah ilmiah. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu : *self efficacy* (X1), dan *locus of control* (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk KC Kupang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X1)	X1.1	0,831	$\geq 0,338$	Valid
	X1.2	0,858	$\geq 0,338$	Valid
	X1.3	0,873	$\geq 0,338$	Valid
	X1.4	0,867	$\geq 0,338$	Valid
	X1.5	0,695	$\geq 0,338$	Valid
	X1.6	0,640	$\geq 0,338$	Valid
	X1.7	0,805	$\geq 0,338$	Valid
	X1.8	0,858	$\geq 0,338$	Valid
	X1.9	0,901	$\geq 0,338$	Valid
	X1.10	0,896	$\geq 0,338$	Valid
<i>Locus Of Control</i> (X2)	X2.1	0,493	$\geq 0,338$	Valid
	X2.2	0,453	$\geq 0,338$	Valid
	X2.3	0,870	$\geq 0,338$	Valid
	X2.4	0,813	$\geq 0,338$	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,724	$\geq 0,338$	Valid
	Y.2	0,700	$\geq 0,338$	Valid
	Y.3	0,798	$\geq 0,338$	Valid
	Y.4	0,458	$\geq 0,338$	Valid
	Y.5	0,765	$\geq 0,338$	Valid
	Y.6	0,829	$\geq 0,338$	Valid
	Y.7	0,895	$\geq 0,338$	Valid

Y.8	0,867	$\geq 0,338$	Valid
Y.9	0,558	$\geq 0,338$	Valid
Y.10	0,816	$\geq 0,338$	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas dari tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tiap item dari setiap variabel dinyatakan valid, dilihat dari nilai r -hitung $\geq r$ -tabel (0,338). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel X1, X2 dan Y dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	CronbachAlpha	Kriteria	Keterangan
Self Efficacy (X1)	0,944	$> 0,60$	Reliabel
Locus Of Control (X2)	0,606	$> 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,900	$> 0,60$	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas, maka diketahui nilai *cronbach alpha* pada variabel *self efficacy* sebesar 0,944, variabel *locus of control* sebesar 0,606 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,900. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan lolos uji reliabilitas atau dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.
Hasil Uji Regresi

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.574	5.386		.849	.402
	self efficacy	.728	.097	.787	7.505	<.001
	locus of control	.404	.247	.172	1.638	.111

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dapat dilihat pada tabel diatas, diperoleh hasil olah data melalui SPSS uji regresi linear berganda yaitu nilai $a = 4,574$, nilai $b_1 = 0,728$ dan nilai $b_2 = 0,404$ maka persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,574 + 0,728 X_1 + 0,404 X_2$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta a sebesar 4,574 yang artinya *self efficacy* (X1) dan *locus of control* (X2) bernilai 0 (Nol), maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 4,574.
2. Besarnya angka koefisien regresi *self efficacy* (X1) adalah 0,728. Hal ini menunjukan

bahwa nilai variabel *self efficacy* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,728 dengan asumsi variabel independent lainnya bernilai tetap.

3. Koefisien regresi *locus of control* (X2) adalah 0,404 artinya jika *locus of control* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,404 dengan asumsi variabel independent lainnya bernilai tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.574	5.386		.849	.402
	<i>self efficacy</i>	.728	.097	.787	7.505	<.001
	<i>locus of control</i>	.404	.247	.172	1.638	.111

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa: a) Hasil hipotesis 1, hasil uji t dengan $t_{hitung} (7,505) > t_{tabel} (2,037)$ dan tingkat signifikansi $< \alpha (\alpha)$ atau $(0,001 < 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Kupang. b) Hasil hipotesis 2, hasil uji t dengan $t_{hitung} (1,638) < t_{tabel} (2,037)$ dan tingkat signifikansi $> \alpha (\alpha)$ atau $(0,111 > 0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya *locus of control* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Kupang.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	611.203	2	305.602	30.005	<.001 ^b
	Residual	315.738	31	10.185		
	Total	926.941	33			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

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

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji F dengan $F_{hitung} (30,005) > F_{tabel} (3,30)$ dan tingkat signifikansi $< \alpha (\alpha)$ atau $(0,001 < 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Kupang.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Kantor Cabang Kupang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Kupang, dengan $t_{hitung} (7,505) > t_{tabel} (2,037)$ dan signifikansi $(0,001) < (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya *self efficacy* memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Manara (2013) yang menjelaskan bahwa pentingnya *self efficacy* dalam meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan keyakinan individu terhadap kemampuan diri karyawan. Teori ini menekankan bahwa tingkat keyakinan individu terhadap kemampuan diri karyawan secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja yang dapat dicapai. Dengan demikian, ketika karyawan memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi, mereka cenderung lebih termotivasi dan memiliki ketekunan yang lebih tinggi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Hasil penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh Ary dan Sriathi (2019), Oktavia dan Suyoko (2017), Sundawa dkk (2023) yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* sudah diterapkan dengan baik oleh sebagian besar karyawan. Karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung memiliki motivasi yang lebih kuat, lebih gigih dalam menghadapi tantangan, dan lebih optimis dalam mencapai hasil yang positif. Oleh karena itu, membangun dan meningkatkan *self efficacy* karyawan merupakan strategi yang penting untuk meningkatkan kinerja mereka di Bank BTN Kantor Cabang Kupang.

Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Kantor Cabang Kupang.

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Kupang, dengan $t_{hitung} (1,638) < t_{tabel} (2,037)$ dan signifikansi $(0,111) > (0,05)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya *locus of control* tidak memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2014) yang menyatakan bahwa *locus of control* merupakan keyakinan individu tentang seberapa besar dirinya mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa mereka memiliki kendali terhadap peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka, sedangkan individu dengan *locus of control* eksternal percaya bahwa peristiwa tersebut dikendalikan oleh faktor-faktor luar seperti nasib atau keberuntungan. Hasil penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh Nazura (2020) dan Amilia (2023), yang menyatakan bahwa secara parsial *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, hasil penelitian juga berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Ary dan Sriathi (2019), Oktavia dan Suyoko (2017), Hakiki dan Sari (2022) yang menyatakan bahwa secara parsial *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa *locus of control* internal sudah diterapkan dengan baik dibandingkan dengan *locus of control* eksternal. Meskipun *locus of control* secara umum dianggap sebagai faktor yang memengaruhi motivasi dan perilaku individu, dalam penelitian ini faktor-faktor seperti *self efficacy* atau situasional mungkin lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Kantor Cabang Kupang.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis (uji f), diketahui bahwa variabel *self efficacy* dan *locus of control* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $F_{hitung} (30,005) > F_{tabel} (3,30)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai besaran koefisien determinasi yang diberikan variabel *self efficacy* dan *locus of control* dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan relatif kuat, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Akan tetapi penelitian ini belum mutlak dikarenakan masih dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Kupang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktavia dan Suyoko (2019), Ary dan Sriathi (2019), dan Arfah dkk (2023) yang menyatakan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin baik *self efficacy* dan *locus of control* karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa meskipun *locus of control* sendiri tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kombinasi *self efficacy* dan *locus of control* secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi dan *internal locus of control* cenderung lebih proaktif, berorientasi pada hasil dan lebih mampu mengatasi tantangan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Kupang.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa Kesimpulan yaitu:

1. Hasil analisis menggunakan rentang skor pada variabel *self efficacy* (X1) diperoleh capaian pada kategori sangat tinggi, variabel *locus of control* (X2) diperoleh capaian pada kategori tinggi dan kinerja karyawan (Y) berada pada kategori sangat tinggi.
2. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa *self efficacy* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Kupang, sedangkan secara parsial *locus of control* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Kupang.
3. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji f) membuktikan bahwa *self efficacy* (X1) dan *locus of control* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Kupang, yang juga diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel *self efficacy* (X1) dan *locus of control* (X2) dalam memenuhi kinerja karyawan (Y) relatif kuat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar Bank BTN Kantor Cabang Kupang dapat mempertahankan, meningkatkan dan mengembangkan lagi *self efficacy*, *locus of control* dan kinerja karyawan untuk kedepannya. Meskipun saat ini *self efficacy*, *locus of control* dan kinerja karyawan yang dimiliki sudah tergolong baik.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan sarana prasarana efektivitas proses pembelajaran agar hasil penelitian dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.

DAFTAR RUJUKAN

- Akmalia, N. A. (2020). *Pengaruh Locus Of Control (Locus Kendali), Self Efficacy (Efikasi Diri), dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta)*.
- Alwisol. (2019). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM.
- Ansory M.M, Indrasari ST M.M (2018). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Asli. Sidoarjo. Indomedia Pustaka.
- Arfah, Y., Sinurat, Y. M., & Waruwu, A. (2023). *Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Cu Horas Tebing Tinggi*. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 7(1).
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). *Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali) (Doctoral dissertation, Udayana University)*.
- Bank Tabungan Negara (2019). *Tentang BTN. Sejarah Bank Tabungan Negara*. <https://www.btn.co.id/Tentang-Kami>. Diakses 25 November 2023
- Dessler, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources)*, Jilid 2., Prenhalindo, Jakarta
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hakiki, I., & Sari, M. (2022). *Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama*. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(4), 1068-1074.
- Handoko, H. (2010). *Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. In BPFE UGM
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Cetakan Kesembilan Belas, (Revisi). PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Huang, J.L & Ford, K. J. (2011). *Driving Locus Of Control And Driving Behaviors: Including Change Trough Driver Training*.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). *Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.

- Lisnawati, L., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2019). Peran *Locus of Control* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(2), 394-403.
- Lunenburg, F. C. (2011). *Self Efficacy in the work place: Implications for motivation and performance*. *International journal of management, business, and administration*, 14 (1), 1-6.
- Luthan (2014) Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *In Role Performance* Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderator (studi karyawan Bank Central Asia KCU Borrobudur Malang) dalam Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.61 No. 4 Agustus 2018. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Manara, M. U. (2013). Pengaruh *self efficacy* terhadap resiliensi pada mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Malang (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Maulina Iska. (2017). Pengaruh Komunikasi, *Self Esteem* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh. Vol. 8, No. 2 tahun 2017.
- Nazura (2020). Pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan PT. PLN(Persero) UP2D Riau.
- Oktavia, M., & Suryoko, S. (2017). Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Redaksi PT. Semarang Intermedia Pers. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 77-87.
- Robbins & Judge. (2011). *Organizational Behavior (14th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- _____. (2014) *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT. Intan Sejati.
- _____. (2015). *Organizational Behavior, 16th Editions*. London, Pearson Educatio.Ltd.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. *Proceeding sof Management*, 4(1).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D., & Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Cennter of Academic Publishing Service.