



Pengaruh Tipe Kepribadian Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe Kopi Studio24 Kota Malang

Oleh:

Tafta Suharto Risky*)

Abd. Kodir Djaelani)**

M. Khoirul ABS*)**

Email : taftasuharto1@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of personality type and locus of control on employee performance simultaneously or partially. The research conducted at Cafe Kopi Studio24 Kota Malang uses a type of survey research in which there are 45 populations and the entire population can be used as a sample. Data collection techniques used in this research is by distributing questionnaires. This research method uses multiple regression analysis using the IBM SPSS STATISTIC 25.0 Program as an analysis tool. Based on the results of the study, it can be concluded that the personality type variable has no effect on the performance of employees at Cafe Kopi Studio24 seen from the results of the multiple regression analysis test which showed a significance value of $0.423 > 0.05$. The locus of control variable has a significance value of $0.03 < 0.05$ which states that the locus of control affects the performance of employees at Cafe Kopi Studio24.

Keywords : personality type, locus of control and employee performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Di dunia bisnis salah satu hal yang menjadi prioritas utama yaitu Sumber daya manusia. Sebuah bisnis akan berhasil mencapai tujuannya apabila perusahaan tersebut dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja dapat di artikan sebagai tolak ukur karyawan dalam mengerjakan sebuah tugas yang bersifat sebagai tujuan atau target untuk diselesaikan. Dessler (2005) “kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja nyata dan standar kerja yang ditetapkan. Karena organisasi merupakan lembaga yang digerakkan oleh manusia maka kesesuaian perilaku karyawan dengan standar kerja akan menghasilkan kinerja yang diharapkan”. Dalam melaksanakan sebuah pengelolaan organisasi yang berorientasi bisnis atau profit perilaku kerja yang baik harus menjadi perhatian, karena tidak ada terkecuali aspek sumber daya manusia tersebut dan perilakunya dalam organisasi akan menimbulkan dampak positif maupun dampak negatif bagi kinerja perusahaan tersebut. Salah satu faktor sebagai penentu sebuah keberhasilan kinerja suatu organisasi bisnis dalam

pengelolaan sumber daya manusia dan perilaku seseorang yang akan menjalankan atau bertugas untuk menyelesaikan berbagai macam aspek manajemen yang timbul di perusahaan. Aspek sumber daya manusia berfokus pada kepribadian individu seseorang praktisi bisnis, hal ini cenderung menimbulkan diri seseorang masih belum mendapat perhatian sama halnya dengan aspek manajemen. Aspek lain seperti *locus of control* juga merupakan hal yang sangat perlu di perhatikan pada saat mengelola sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. *Locus of control* memiliki hubungan yang erat dengan beberapa variabel, khususnya yang terkait dengan kinerja. Jika pada diri seorang karyawan memiliki perilaku kerja yang mampu memperkirakan dan mengontrol perilaku kerja yang baik maupun buruk dalam dirinya, sehingga kemampuan tersebut akan mampu menciptakan sebuah keberhasilan dalam mencapai kinerja yang baik.

Hasil pemikiran ini sama dengan penilaian dari Taormina dan Lao (2007) bahwa, “keberhasilan sebuah usaha yang dilakukan dapat diperoleh dari karakteristik individual yang dialami. Karakteristik individual tersebut dapat dilihat dari ciri ketergantungan antara satu orang dengan yang lain yang bisa berubah pada saat waktu tertentu. Adapun contoh adalah kepribadian dan *locus of control*. Pendapat lain Menurut Green, et al (1996) “bahwa karakteristik individual dapat di artikan seperti kepribadian dan *locus of control* selain itu dapat menentukan kesuksesan seorang *entrepreneur* dalam pengelolaan sebuah bisnis yang dilakukan”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah dari penelitian diatas dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh tipe kepribadian terhadap kinerja karyawan di *Cafe Kopi Studio24* Malang?
- b. Bagaimana pengaruh *locus of control* kinerja karyawan di *Cafe Kopi Studio24* Malang?
- c. Bagaimana pengaruh tipe kepribadian Dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada *Cafe Kopi Studio24* Malang?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui pengaruh tipe kepribadian terhadap kinerja karyawan Di *Cafe Kopi Studio24* Malang.
- b) Dapat menjelaskan pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan Di *Cafe Kopi Studio24* Malang.
- c) Untuk mengetahui pengaruh tipe kepribadian dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yaitu:

- a. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi manfaat, gagasan baru dan pemecahan masalah yang terkait dengan tipe kepribadian dan *locus of control* terhadap tingkat kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian ini, sehingga dapat menciptakan penelitian yang lebih spesifik dalam analisis tipe kepribadian dan *locus of control* terhadap tingkat kinerja karyawan

Kerangka Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis

Penelitian Terdahulu

Lestari (2010) Hasil dari penelitian ini adalah sebuah kepribadian individu yang lain seperti *openness to experience*, *conscientiousness*, dan *extroversion* serta *locus of control* tidak adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini bukan suatu hal yang tidak wajar, karena memang tidak ada individu memiliki semua kepribadian yang dikriteriakan pada persepsi kinerja usaha skala kecil dan menengah.

Soraya (2010) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel bebas dari *locus of control* dengan etika kerja islam secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja Di Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang.

Julianingtyas (2012) dalam penelitian ini membuktikan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan nilai pengaruh positif signifikan. Ketika *locus of control* yang semakin baik maka mengakibatkan kinerja yang dihasilkan juga semakin baik auditor

Barlian (2015) penelitian ini mendapatkan hasil bahwa penelitian menunjukkan bahwa tipe kepribadian berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember.

Pawestri (2016) penelitian ini menyimpulkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara konflik intrapersonal dengan kinerja berdasarkan tipe kepribadian lima besar, artinya semakin positif (fungsional) konflik intrapersonal yang dialami seseorang maka semakin tinggi tingkat kerjanya.

Sunandar (2017) dengan penelitian ini memperoleh hasil bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara tipe kepribadian dengan kinerja karyawan. Signifikansi ini juga didukung dengan adanya pengaruh hubungan positif yang artinya jika tipe kepribadian petugas semakin baik maka akan meningkat terhadap organisasi

Tinjauan Teori

a. Komunikasi

Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tolak ukur yang digunakan sebagai salah satu tolak ukur usaha seorang karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan pada karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Purwanto (2011:3) dalam pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa yang menggunakan tindakan, simbol maka disebut dengan komunikasi. Dessler (1992) “kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja menfokuskan pada hasil kerjanya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia di dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan”

Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Hasbidin (2017), Mengutip dari Dessler (2008:325) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja secara umum, antara lain:

- 1) Mutu dapat dapat dari kecermatan dan ketuntasan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Produktifitas adalah sebuah efisiensi pekerjaan karyawan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu.
- 3) Pengetahuan jabatan adalah keterampilan dan memberikan informasi secara singkat yang akan digunakan pada sebuah jabatan tertentu.
- 4) Keandalan adalah penilaian sejauh mana seseorang karyawan dapat mengerjakan sebuah tugas yang di tentukan.
- 5) Ketersediaan adalah dimana seorang karyawan tersebut dapat menilai daftar kehadiran dan absen dalam pekerja di perusahaan
- 6) Ketidak tergantungan adalah sejauh mana kerja tersebut dapat berjalan tanpa harus diawasi oleh atasan atau pemimpin perusahaan.

b. Tipe Kepribadian

Definisi Tipe Kepribadian

Kepribadian merupakan bentuk atau karakter seseorang karyawan dalam perusahaan yang menerapkan tingkah laku seseorang pada diri sendiri yang ditujukan untuk berkomunikasi dengan orang lain serta menerapkan pendekatan diri sendiri pada lingkungan perusahaan atau organisasi. Sesuai dengan pendapat penilaian “menurut Feist dkk (2009:86), kepribadian mencakup sistem fisik dan psikologis meliputi perilaku yang terlihat dan pikiran yang tidak terlihat, serta tidak hanya merupakan sesuatu, tetapi melakukan sesuatu.

Faktor Mempengaruhi Tipe Kepribadian

Menurut Hasana (2014:23) Sependapat dengan menurut “ Henry (1994:77) bahwa Ada dua faktor yang mempengaruhi pembentukan kepribadian anak, yaitu:

- 1) Faktor internal adalah salah satu faktor yang dari dalam keyakinan diri sendiri. Biasanya merupakan faktor genetis atau bawaan. Maksudnya faktor genetis yaitu faktor yang berupa bawaan sejak lahir dan merupakan pengaruh atau efek keturunan dari salah satu

sifat yang dimiliki oleh kedua orangtuanya atau bisa juga gabungan antara kedua orang tuanya.

- 2) Faktor eksternal merupakan dampak yang berasal dari orang lain. Dimana faktor ini biasanya berpengaruh pada diri orang lain tersebut. dampak tersebut dapat di lihat dari faktor lingkungan sekitar.

Indikator Tipe Kepribadian

Menurut Holland (2015) bawah Tipe Kepribadian ada enam indikator yang mempengaruhi sebagai berikut :

- 1) Tipe realistik adalah Tipe kepribadian yang lebih suka memilih lapangan pekerjaan secara berorientasi kepada penerapan langsung.
- 2) Tipe intelektual atau investigas merupakan tipe kepribadian yang memilih pekerjaan bersifat akademik.
- 3) Tipe Artistik yaitu dimana karakter tersebut memiliki tipe yang bebas dan terbuka bertujuan untuk membuat sebuah kreativitas - kreativitas dan ekspresi pribadi.
- 4) Tipe *Entrepreneur* merupakan hasil dari pendekatan Lingkungan *Enterprising* yang ditandai oleh sebuah pekerjaan. Selain seseorang tersebut mampu menerapkan perilaku verbal yang berfokus dalam mempengaruhi orang lain.
- 5) Tipe Konvensional tersebut adalah tipe yang sering berfokus pada kegiatan verbal, menyukai bahasa yang bersifat baku, dan lebih memilih bergantung pada atasan.
- 6) Tipe Sosial ini adalah sebuah karakter seseorang yang memiliki kecenderungan untuk memilih lapangan pekerjaan untuk bertujuan membantu sesama.

c. *Locus Of Cortrol*

Definisi *Locus Of Control*

Locus of Control adalah keyakinan seseorang terhadap apa yang membuat suatu keberhasilan yang baik maupun buruk dalam dirinya, baik itu secara umum atau dilingkungan tertentu seperti akademik atau lingkungan. *lokus of control* juga bisa diartikan sebuah perilaku kerja.

Faktor Yang Mempengaruhi *Locus Of Control*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *locus of control* seorang individu yaitu:

1. Faktor lingkungan rumah.
2. Faktor motivasi.
3. Faktor pelatihan.

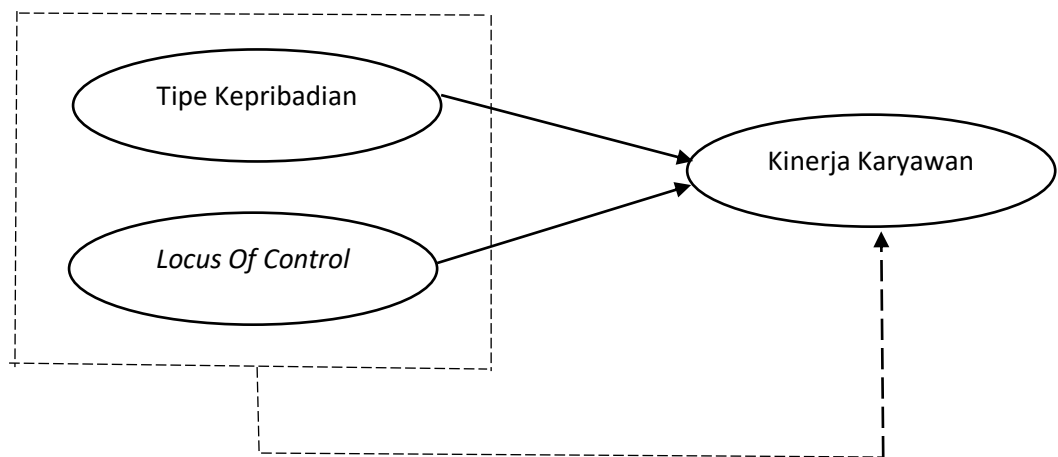
Indikator *locus of control*

Menurut Bima (2010 : 15) bahwa penilaian indikator *locus of control* dapat diukur dari nilai pengendalian diri seorang karyawan terhadap hasil secara internal atau eksternal sebagai berikut :

- 1) Karyawan yang merasa terkontrol dari aspek internal:
maka mereka berfikir secara personalitas akan berdampak pada keberhasilan hal ini dapat di lihat dari kemampuan seseorang dalam mengatasi sebuah permasalahan atas hasil usaha yang di oleh dari diri seorang karyawan.
- 2) Karyawan yang merasa terkontrol dari aspek eksternal:
memiliki kecenderungan lebih memilih kegiatan secara langsung kemampuan diri sendiri, maka seorang karyawan akan merasakan atau berfikir bahwa kekuatan dari faktor eksternal seperti faktor keberuntungan terhadap pekerjaan yang dilakukan, itu lebih menentukan hasil kerja itu sendiri.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Keterangan:

- Secara parsial
- Secara simultan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang diambil yaitu seluruh anggota karyawan yang ada di Cafe Kopi Studio24 dengan populasi berjumlah 45 anggota. Populasi

menurut Sabar (2007) “merupakan keseluruhan subyek penelitian, jika peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada didalam wilayah peneliti”.

Sampel penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus. Sugiyono, (2015:68) mengungkapkan bahwa “sampling jenuh merupakan penggunaan sampel semua anggota populasi yang digunakan menjadi sampel penelitian”.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data yaitu: a) uji instrumen meliputi uji validitas dan uji reabilitas. b) uji normalitas, c) uji asumsi klasik meliputi uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas, d) uji hipotesis meliputi uji t (parsial) dan uji F (simultan).

Definisi Operasional Variabel

Kinerja

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur usaha seorang karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan pada karyawan diperusahaan. Menurut Menurut Robbins (2006:206), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas.
5. Kemandirian.
6. Komitmen kerja

Tipe Kepribadian

Kepribadian merupakan bentuk atau karakter seseorang karyawan dalam perusahaan yang menerapkan perilaku, sifat dan tingkah laku yang khas pada diri yang digunakan untuk berinteraksi dengan orang lain . Indikator kepribadian yaitu:

1. Tipe realistic
2. Tipe intelektual/investigative
3. Tipe Artistik
4. Tipe *Entrepreneur*
5. Tipe Konvensional
6. Tipe Sosial

Locus Of Control

Locus of Control adalah keyakinan seseorang tentang apa yang menyebabkan hasil yang baik atau buruk dalam hidupnya, baik secara umum atau di daerah tertentu seperti kesehatan atau akademik, indikatornya yaitu:

1. Karyawan yang merasakan kontrol internal.
2. karyawan yang menilai kontrol eksternal.

Sumber Data Dan Pengumpulan Data

Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan yaitu data primer. Data primer menurut (Sugiyono, 2009) data langsung yang didapatkan dari responden.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner atau angket.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Deskripsi Variabel

- Dari pernyataan deskripsi variabel tipe kepribadian bahwa karyawan *Cafe Kopi Studio24 Malang* memperoleh skor rata-rata sebesar 4,0. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat setuju dengan pernyataan tersebut
- Dari pernyataan deskripsi variabel *locus of control* bahwa karyawan *Cafe Kopi Studio24 Malang* mendapatkan rata-rata sebesar 4,0. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.
- Dari pernyataan variabel kinerja bahwa karyawan *Cafe Kopi Studio24 Malang* mendapatkan skor 4,1. Jadi, dapat disimpulkan bahwa karyawan cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.

Hasil Uji Validitas

Uji VALIDITAS (X1) Correlations

		totalx1
x1.1	Pearson Correlation	.380
	Sig. (2-tailed)	.010
	N	45
x1.2	Pearson Correlation	.657 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	LANJUTAN TABEL. N	45
x1.3	Pearson Correlation	.566 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
x1.4	Pearson Correlation	.560 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	45
x1.5	Pearson Correlation	.350 [*]
	Sig. (2-tailed)	.018
	N	45
x1.6	Pearson Correlation	.418 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	45
totalx1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	45

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel menunjukkan seluruh seluruh pertanyaan *Preason Porrelation* total X1 mempunyai nilai r hitung > 0,2940. Maka uji instrumen validitas diatas bisa dinyatakan valid.

**Uji Validitas (X2)
Correlations**

		x2.9	x2.10	totalx2
x2.1	Pearson Correlation	.044	-.104	.450*
	Sig. (2-tailed)	.775	.498	.002
	N	45	45	45
x2.2	Pearson Correlation	-.160	.074	.509**
	Sig. (2-tailed)	.295	.628	.000
	N	45	45	45
x2.3	Pearson Correlation	-.071	-.057	.334*
	Sig. (2-tailed)	.643	.709	.025
	N	45	45	45
x2.4	Pearson Correlation	-.073	.312	.319*
	Sig. (2-tailed)	.635	.037	.033
	N	45	45	45
x2.5	Pearson Correlation	.116	.300*	.331*
	Sig. (2-tailed)	.448	.045	.026
	N	45	45	45
x2.6	Pearson Correlation	.020	.138	.513*
	Sig. (2-tailed)	.897	.368	.000
	N	45	45	45
x2.7	Pearson Correlation	-.049	.049	.562**
	Sig. (2-tailed)	.747	.749	.000
	N	45	45	45
x2.8	Pearson Correlation	.072	.203	.530**
	Sig. (2-tailed)	.638	.180	.000
	N	45	45	45
x2.9	Pearson Correlation	1	.351*	.335**
	Sig. (2-tailed)		.018	.025
	N	45	45	45
x2.10	Pearson Correlation	.351*	1	.520**
	Sig. (2-tailed)	.018		.000
	N	45	45	45
totalx 2	LANJUTAN TABEL. Pearson Correlation	.335*	.520**	1
	Sig. (2-tailed)	.025	.000	
	N	45	45	45

Sumber : Data Primer di olah 2019

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan seluruh seluruh pertanyaan *Preason Porrelation* total X2 mempunyai nilai r hitung > 0,2940. Maka Uji intrumen Validitas diatas bisa dinyatakan valid.

**Uji Validitas (Y)
Correlations**

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	totaly1
y1.1	Pearson Correlation	1	.176	.059	-.211	-.039	.430**
	Sig. (2-tailed)		.247	.701	.164	.798	.003
	N	45	45	45	45	45	45
y1.2	Pearson Correlation	.176	1	-.111	.057	.053	.552**
	Sig. (2-tailed)	.247		.466	.711	.728	.000
	N	45	45	45	45	45	45
y1.3	Pearson Correlation	.059	-.111	1	.232	-.082	.474*
	Sig. (2-tailed)	.701	.466		.126	.595	.001
	N	45	45	45	45	45	45
y1.4	Pearson Correlation	-.211	.057	.232	1	-.023	.434**
	Sig. (2-tailed)	.164	.711	.126		.882	.003
	N	45	45	45	45	45	45
y1.5	Pearson Correlation	-.039	.053	-.082	-.023	1	.393*
	Sig. (2-tailed)	.798	.728	.595	.882		.008
	N	45	45	45	45	45	45
totaly1	Pearson Correlation	.430**	.552**	.474*	.434**	.393*	1
	Lanjutan Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.003	.008	
	N	45	45	45	45	45	45

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel menunjukkan seluruh pertanyaan *Preason Porrelation* total Y mempunyai nilai r hitung > 0,2940. Maka Uji instrumen Validitas diatas bisa dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpah	Keterangan
Tipe Kepribadian	0.662	RELIABEL
<i>Locus Of Control</i>	0.683	

Sumber: Penelitian data di olah 2019

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil Uji reliabilitas pada seluruh variabel (X1, X2) sebagai varibel independen dan (Y) sebagai varibel

dependen mempunyai nilai reliabel. Dikatakan reliabel disebabkan karena hasil dari nilai seluruh varibal Cronbach Alpah > 0.60

Uji Normalitas

Tabel 4.11

Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72533868
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.062
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan hasil Uji Normalitas pada tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa hasil *Asymp.Sig* bernilai 0.200 > 0.050, Maka dapat disimpulkan hasil Uji normalitas pada data tabel 4.11 berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.254	3.259		2.839	.007
	totalx1	.095	.117	.117	.809	.423
	totalx2	.217	.070	.448	3.107	.003

Sumber : Data primer diolah 2019

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 9.254 + 0.095X_1 + 0.217X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

$b_1 b_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Tipe Kepribadian

X_2 = *Locus Of Control*

Dari hasil persamaan data diatas dapat diuraikan dan dijabarkan sebagai berikut :

- a. Hasil konstanta sebesar 9.254 maka variabel Tipe Kepribadian dan *Locus Of Control* memiliki nilai 0, Maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 9.254.

- b. Variabel Tipe Kepribadian memiliki nilai 0.095 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika variabel Tipe Kepribadian mengalami peningkatan maka dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan pada Coffe KopiStudio24 Malang.
- c. Variabel *Locus Of Control* mempunyai nilai 0.217 yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika variabel *locus of control* mengalami peningkatan maka dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan pada Coffe KopiStudio24 Malang.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas Coefficients^a

		Collinearity Statistics
Model		VIF
1	(Constant)	
	totalx1	1.171
	totalx2	1.171

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menyatakan bahwa nilai VIF variabel tipe kepribadian sebesar 1,171 dan variabel *locus of control* sebesar 1,171. Kedua variabel tersebut lebih kecil dari 10, yang artinya variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinieritas dikarenakan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
B	Std. Error	Beta	T	Sig.
2.781	1.726		1.611	.115
-.109	.062	-.282	-1.751	.087
.038	.037	.164	1.018	.314

Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel menyatakan bahwa tingkat signifikan variabel tipe kepribadian sebesar 0,087 dan variabel *locus of control* sebesar 0,314. Kedua

variabel tersebut memiliki nilai tingkat signifikansi $> 0,05$ jadi dapat disimpulkan bahwa variabel tidak terjadi heteroskedastisitas karena tingkat.

Uji F

Uji F merupakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau tidaknya suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh terhadap variabel dan juga nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh terhadap variabel terikat. Berikut merupakan hasil dari uji F :

Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44.666	2	22.333	7.161	.002 ^b
	Residual	130.979	42	3.119		
	Total	175.644	44			

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa nilai Uji F sebesar 7,161 tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka variabel tipe kepribadian dan *locus of control* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.254	3.259		2.839	.007
	totalx1	.095	.117	.117	.809	.423
	totalx2	.217	.070	.448	3.107	.003

Sumber: Data primer dioalah 2019

1. Nilai signifikansi uji t variabel tipe kepribadian sebesar 0,809 dan tingkat sig $0,423 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel tipe kepribadian terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai signifikansi uji t variabel *locus of control* sebesar 3,107 dan tingkat sig $0,003 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan analisis data secara parsial variabel tipe kepribadian tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. karena nilai signifikan dari variabel komunikasi 0,432 lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lestari, 2010) yang mengungkapkan bahwa variabel tipe kepribadian tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan analisis data secara parsial variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. karena nilai signifikan variabel kerjasama tim sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,005. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian Julianingtyas (2012) yang menjelaskan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan berdasarkan hasil data komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. karena nilai signifikan kedua variabel sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas bahwa peneliti menarik simpulan sebagai berikut:

1. Variabel tipe kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Cafe Kopi Studio24.
2. Variabel *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Cafe Kopi Studio24 .
3. Variabel tipe kepribadian dan *locus of control* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Cafe Kopi Studio24.

Saran

1. Menyarankan supaya lebih memperhatikan karyawan yang memiliki rasa lebih baik dari karyawan lain untuk diberi arahan agar tidak menimbulkan perselisihan disaat bekerja .
2. Disarankan untuk Cafe Kopi Studio24 Malang, supaya lebih memperhatikan kreatifitas dari karyawan tanpa harus melepaskan atau membiarkan karyawan tersebut tidak memunculkan kreatifitasnya.
3. Diharapkan Cafe Kopi Studio24 Malang untuk memberikan pelatihan terhadap karyawan agar karyawan tersebut tidak bergantung pada karyawan lain dan bertujuan untuk menambah kemampuan dalam kinerja di perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat menambah jumlah responden yang akan diteliti.

Daftar Pustaka

- Barlian(2015) “Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Dan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Parukabupaten Jember”
- Bima(2010 : 15) “Alelopati. Buku. Universitas Negeri Surabaya. Surabaya. 174 p”.
- Dessler (1992), kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar yang ditetapkan.
- Dessler (2005) “Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks”.
- Dessler (2006), kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar yang ditetapkan
- Dessler (2008: 325) Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Dessler dalam Pasolong (2013:182) Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Feist dkk (2009:86) “ Teori Kepribadian, Terj. Handriatno, (Jakarta: Salemba Humanika, 2010)”.
- Green, (1996) dalam Fatih “Pengaruh Aspek *Building Environmental Management* Terhadap Biaya Konstruksi *Green Building* Dibandingkan Dengan *Convensional Building*
- Hasana (2014:23) dalam “Paul Henry (1994:77) Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan. Yogyakarta: CAPS. Taormina dan Lao (2007) “*Measuring Chinese Entrepreneurial Motivation: Personality and environmental influences. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research. Vol 13, 200-211*
- Hasbidin 2017, pengaruh kinerja karyawan.
- Henry 1994:77, *locus of control* memiliki dua factor internal dan eksternal.
- Holland 2015 , Tipe Kepribadian ada enam indikator yang mempengaruhi.
- Julianingtyas, 2012, dalam penelitian ini membuktikan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan nilai pengaruh positif signifikan. Ketika *locus of control* yang semakin baik maka mengakibatkan kinerja yang dihasilkan juga semakin baik auditor.
- Lestari(2010).“Pengaruh Kepribadian, *Self-Efficacy*, Dan *Locus Of Control* Terhadap Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil Dan Menengah”
- Pawestri 2016, penelitian ini menyimpulkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara konflik intrapersonal dengan kinerja berdasarkan tipe kepribadian lima besar, artinya semakin positif (fungsional) konflik intrapersonal yang dialami seseorang maka semakin tinggi tingkat kinerjanya.
- Purwanto, 2011 : 3, dalam pertukaran informasi antar individu melalui sistem yang biasa yang menggunakan tindakan, simbol maka disebut dengan komunikasi.

-
- Robbins (2006:206) “Perilaku Organisasi”, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1”.
- Sabar, 2007, merupakan keseluruhan subyek penelitian, jika peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada didalam wilayah peneliti.
- Sekaran(2006)“ Metodologi **Penelitian** Untuk Bisnis, Edisi Keempat. Jakarta: **Penerbit** Salemba Empat. Palimirma”.
- Soraya (2010).“Analisis Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating Di Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang”.
- Sugiono.(2010).Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta”
- Sugiyono (2010) “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta”
- Sugiyono (2010) “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta”
- Sugiyono (2014) “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2015) “Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta”.
- Sunandar(2017) “Pengaruh Tipe Kepribadian Komitmen Organisasi Motivasi Terhadap *Organization Citizenship Behavior (Ocb)* Dan Kinerja Petugas Di Taman Wisata Alam Kawah Ijen”
- Taormina dan Lao (2007) bahwa keberhasilan sebuah usaha yang dilakukan dapat diperoleh dari karakteristik individual yang dialami. Karakteristik individual tersebut dapat dilihat dari ciri ketergantungan antara satu orang dengan yang lain yang bisa berubah pada saat waktu tertentu.

Tafta Suharto Risky*) Adalah Alumni FEB Unisma

Abd. Kodir Djaelani)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

M. Khoirul ABS*)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma