

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

##### 1. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

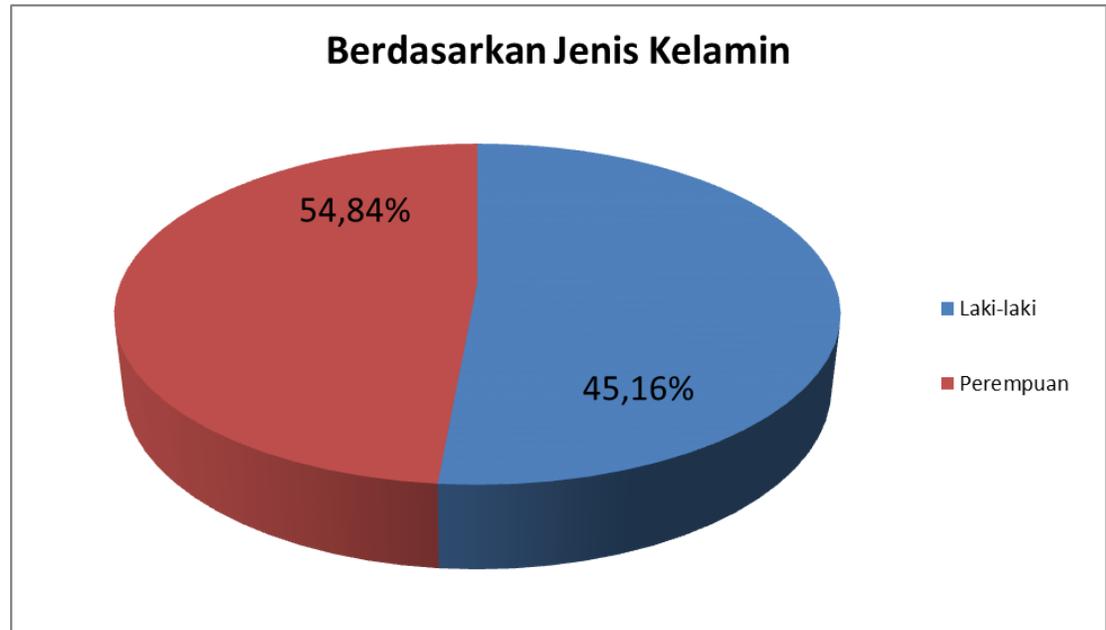
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri di Kecamatan Kebayoran Lama Jakarta Selatan yang berjumlah 210 guru dari 4 sekolah. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *Random Sampling*. Dalam penelitian ini dari jumlah seluruh guru tersebut diambil sampel dari populasi yaitu sebanyak 138 guru.

Guru yang menjadi responden dalam penelitian ini jika dilihat dari jenis kelamin, terdiri dari 71 guru laki-laki dan 68 guru perempuan.

**Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	71	51,45%
2	Perempuan	67	48,55%
<b>Jumlah</b>		<b>138</b>	<b>100%</b>

Apabila digambarkan dalam bentuk diagram maka akan terlihat seperti berikut ini :



**Gambar 4.1 Diagram Pie Frekuensi Guru berdasarkan Jenis Kelamin**

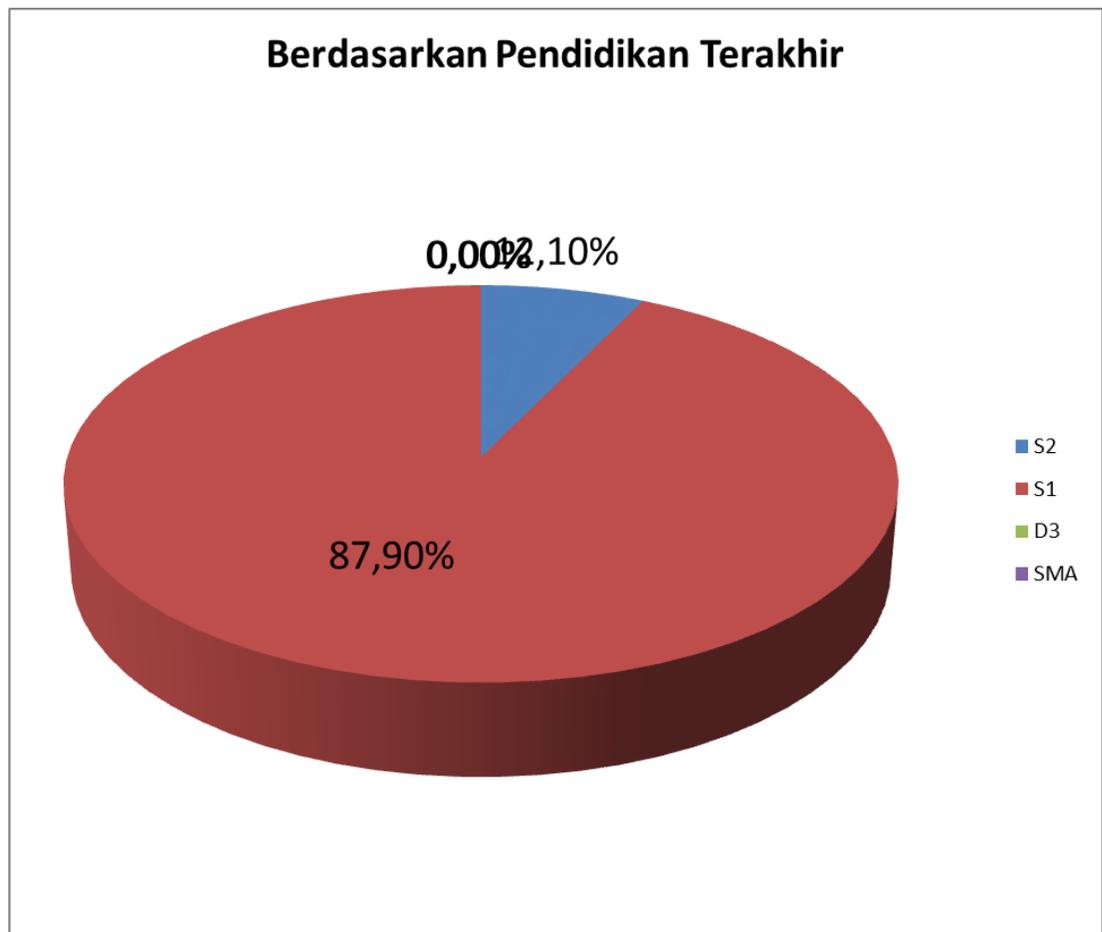
## 2. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Para guru yang menjadi responden dalam penelitian ini jika digolongkan berdasarkan pendidikan terakhirnya, terdiri dari 15 orang guru lulusan S2 atau sebesar 12,10%, 109 orang guru lulusan S1 atau sebesar 87,90% .Distribusi frekuensinya dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan	Frekuensi	%
1	S2	10	7,25%
2	S1	128	92,75%
<b>Jumlah</b>		<b>124</b>	<b>100%</b>

Apabila digambarkan dalam bentuk diagram maka akan terlihat seperti berikut ini :



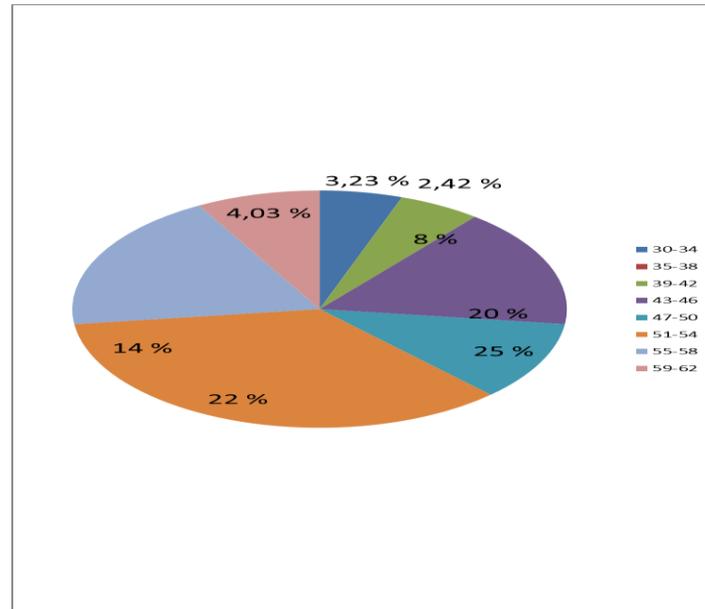
**Gambar 4.2 Diagram Pie Frekuensi Guru Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

### 3. Karakteristik Berdasarkan Usia

Seluruh guru yang menjadi sampel penelitian jika dikelompokkan berdasarkan usia dari pada rentang usia 30 – 34 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 3,62%, usia 35 – 38 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 8,70%, usia 39 – 42 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 8,70%, usia 43 – 46 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 8,70%, usia 47 – 50 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 19,57%, usia 51 – 54 tahun sebanyak 38 orang atau sebesar 27,54%, usia 55 – 58 tahun sebanyak 24 orang atau sebesar 17,39%, usia 59 – 62 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 5,80% . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Usia**

<b>No.</b>	<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
1	30 – 34	5	3,62%
2	35 – 38	12	8,70%
3	39 – 42	12	8,70%
4	43 – 46	12	8,70%
5	47 – 50	27	19,57%
6	51 – 54	38	27,54%
7	55 – 58	24	17,39%
8	59 – 62	8	5,80%
<b>Jumlah</b>		<b>136</b>	<b>100%</b>



**Gambar 4.3 Diagram Pie Frekuensi Berdasarkan Usia**

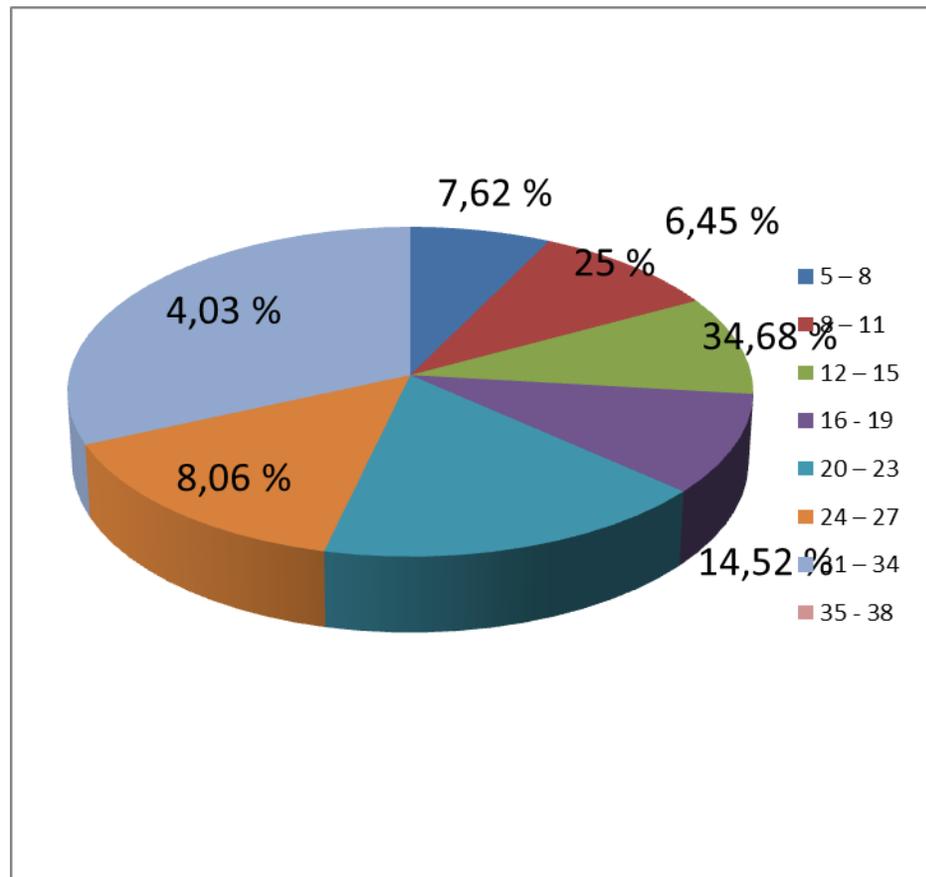
#### **4. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja**

Guru yang menjadi responden penelitian ini bila dilihat dari masa kerjanya, terdiri dari 5 - 8 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 7,97%, 8 – 11 tahun sebanyak 28 orang atau sebesar 20,29%, 12 – 15 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 15,22% dan 16 - 19 tahun sebanyak 9 orang guru atau sebesar 6,52%, 20 – 23 tahun sebanyak 26 orang guru atau sebesar 18,84%, 24 – 27 tahun sebanyak 21 orang guru atau sebesar 15,22%, 31 – 34 tahun sebanyak 20 orang guru atau sebesar 14,49%, 35 – 38 tahun sebanyak 2 orang guru atau

sebesar 1,45%. Distribusi frekuensinya dapat dilihat pada tabel dan diagram pie berikut:

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Guru Berdasarkan Masa Kerja**

<b>No.</b>	<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
1	5 – 8	11	7,79%
2	8 – 11	28	20,29%
3	12 – 15	21	15,22%
4	16 - 19	9	6,52%
5	20 – 23	26	18,84%
6	24 – 27	21	15,22%
7	31 – 34	20	14,49%
8	35 - 38	2	1,45%
<b>Jumlah</b>		<b>138</b>	<b>100%</b>



**Gambar 4.4 Diagram Pie Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja**

## **B. Deskripsi Data di Lapangan**

### **1. Deskripsi Data *Locus Of Control* (X)**

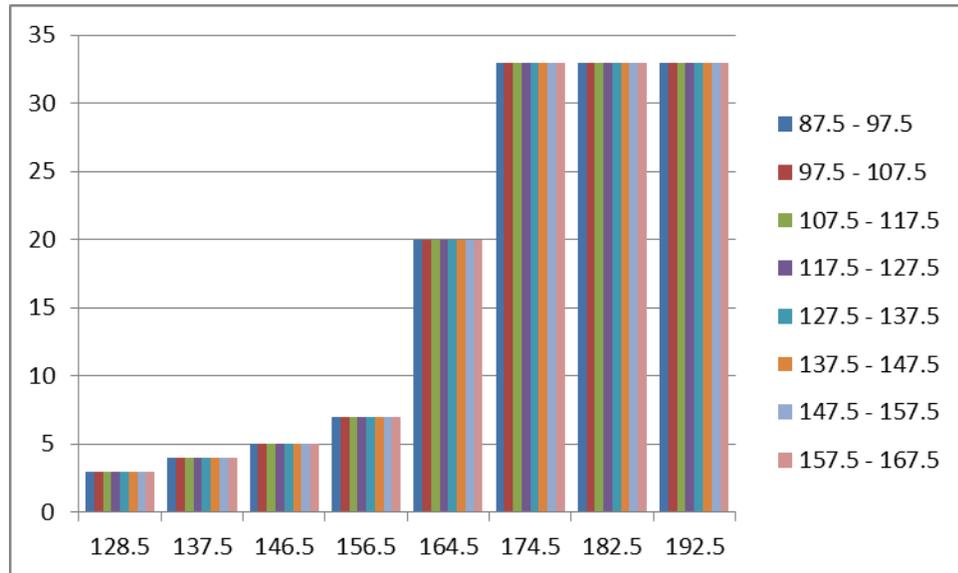
Sesuai dengan indikator yang diteliti, digunakan angket dengan 35 item pernyataan yang sebelumnya telah dilaksanakan uji validitas dan reliabilitas mengenai variabel efikasi diri yang telah dijawab oleh para responden yaitu guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan.

Berdasarkan hasil angket *Locus Of Control* tersebut, diperoleh data dari 138 orang guru yang menjadi responden didapat jumlah skor untuk variabel ini adalah sebesar 20325. Skor tertinggi 172 dan skor terendah 88 dengan skor rata-rata 147,28 dan simpangan baku sebesar 16,15. Perolehan data selengkapnya dijelaskan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi *Locus Of Control***

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	88-97	87.5 - 97.5	92.5	3	2.17%
2	98-107	97.5 - 107.5	102.5	4	2.90%
3	108 – 117	107.5 - 117.5	112.5	5	3.62%
4	118 – 127	117.5 - 127.5	122.5	7	5.07%
5	128 – 137	127.5 - 137.5	132.5	20	14.49%
6	138 – 147	137.5 - 147.5	142.5	33	23.91%
7	148 – 157	147.5 - 157.5	152.5	33	23.91%
8	158 – 167	157.5 - 167.5	162.5	33	23.91%
<b>Jumlah</b>				<b>138</b>	<b>100.00%</b>

Berdasarkan pengujian data dalam tabel distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa dari 138 responden terdapat 119 guru yang mendapat skor di bawah rata-rata atau 86,24% dan terdapat 19 guru yang mendapat skor di atas rata-rata atau 13,76%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



**Gambar 4.5 Grafik Histogram *Locus Of Control***

Berdasarkan Grafik Histogram di atas, maka frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 137,5 - 147,5. Frekuensi terendah terletak pada batas kelas 87,5 - 97,5. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata tingkat *locus of control* dapat diketahui dengan cara :

- 1) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor dikurangi simpangan baku sampai dengan rata-rata skor ditambah simpangan baku, maka hasilnya :

$$87,5 - 16,15 = 71,35 = 71$$

$$137,5 + 16,15 = 153,65 = 153$$

Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah

$$71 - 153$$

- 2) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 71 sampai dengan skor tertinggi, yaitu 71-153.
- 3) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah diperoleh dengan menentukan skor yang berada dibawah 71 atau  $\leq 71$  sampai dengan skor terendah yang didapat, yaitu 1 - 70.

Berdasarkan data lapangan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata *Locus Of Control* dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 138 guru, sebagian besar mendapat skor antara 141-153, yakni sebanyak 105 orang guru.

## **2. Deskripsi Data Kinerja (Y)**

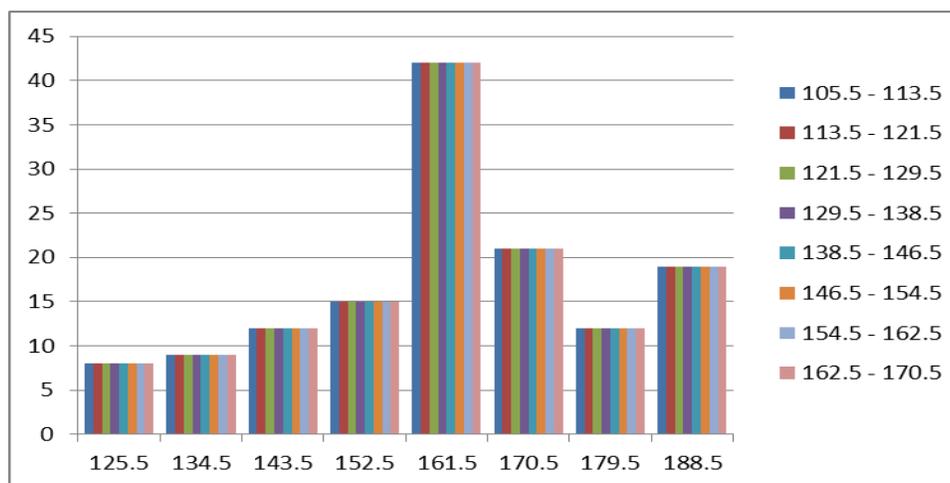
Sesuai dengan indikator yang diteliti, digunakan angket dengan 35 item pernyataan yang sebelumnya telah dilaksanakan Uji Validitas dan Reliabilitas mengenai variabel kinerja yang telah dijawab oleh para responden yaitu guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Kebayoran Lama Jakarta Selatan.

Berdasarkan hasil angket Tanggung Jawab diperoleh data dari 138 orang guru yang menjadi responden didapat jumlah skor untuk variabel ini adalah sebesar 19807. Skor tertinggi 174 dan skor terendah 106 dengan skor rata-rata 143,53 dan simpangan baku sebesar 16,30. Perolehan data selengkapnya dijelaskan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Kinerja**

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frekuensi	%
1	106 – 113	105.5 - 113.5	109.5	8	5.80%
2	114 – 121	113.5 - 121.5	117.5	9	6.52%
3	122 – 129	121.5 - 129.5	125.5	12	8.70%
4	130 – 138	129.5 - 138.5	134	15	10.87%
5	139 – 146	138.5 - 146.5	142.5	42	30.43%
6	147 – 154	146.5 - 154.5	150.5	21	15.22%
7	155 – 162	154.5 - 162.5	158.5	12	8.70%
8	163 – 170	162.5 - 170.5	166.5	19	13.77%
<b>Jumlah</b>				<b>138</b>	<b>100.00%</b>

Bedasarkan pengujian data dalam tabel distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa dari 29 responden terdapat guru yang mendapat skor di bawah rata-rata atau 21,02% dan terdapat 109 guru yang mendapat skor diatas rata-rata atau 78,98%. Dari data tersebut dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:

**Gambar 4.6 Grafik Histogram Kinerja**

Berdasarkan Grafik Histogram diatas, maka frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 138.5 - 146.5 dan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 105.5 - 113.5. Untuk menentukan tinggi rendahnya rata-rata kinerja dapat diketahui dengan cara :

- 1) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang diperoleh dengan cara rata-rata skor dikurangi simpangan baku sampai dengan rata-rata skor ditambah simpangan baku, maka hasilnya :

$$105,5 - 16,30 = 89,2 = 89$$

$$138,5 + 16,30 = 154,8 = 155$$

Jadi, untuk kategori sedang atau rata-rata, rentang nilainya adalah 89-155.

- 2) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori tinggi yaitu skor yang berada di atas 89 atau  $\geq 89$  sampai dengan skor tertinggi, yaitu 1-89.
- 3) Untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah diperoleh dengan menentukan skor yang berada dibawah 89 sampai dengan skor terendah yang didapat, yaitu 89 -155.

Berdasarkan data dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata Kinerja dikategorikan pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari 138 orang guru, sebagian besar mendapat skor antara 89 – 155, yakni sebanyak 119 orang guru.

## C. Pengujian Persyaratan Analisis

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Kriteria uji normalitas adalah  $H_0$  ditolak jika  $L_{hitung}$  lebih besar dari  $L_{tabel}$  atau  $H_0$  diterima jika  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$ .

Berdasarkan perhitungan uji normalitas instrumen yang menggunakan *Liliefors*, diperoleh  $L_{hitung}$  terbesar variabel  $X = 0.0565$ <sup>1</sup> Sedangkan nilai kritis  $L_{tabel}$  untuk jumlah sampel  $n = 138$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah  $0.075421$ . Dengan demikian nilai  $L_{hitung} = 0.0565 < L_{tabel} = 0.075421$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel  $X$  berdistribusi normal.

Perhitungan uji normalitas instrumen pada variabel  $Y$  yang menggunakan *Liliefors*, diperoleh  $L_{hitung}$  terbesar variabel  $Y = 0,0655$ <sup>2</sup> Sedangkan nilai kritis  $L_{tabel}$  untuk jumlah sampel  $n = 124$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah  $0,0655$ . Dengan demikian nilai  $L_{hitung} = 0,0655 < L_{tabel} = 0,075241$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel  $Y$  berdistribusi normal.

---

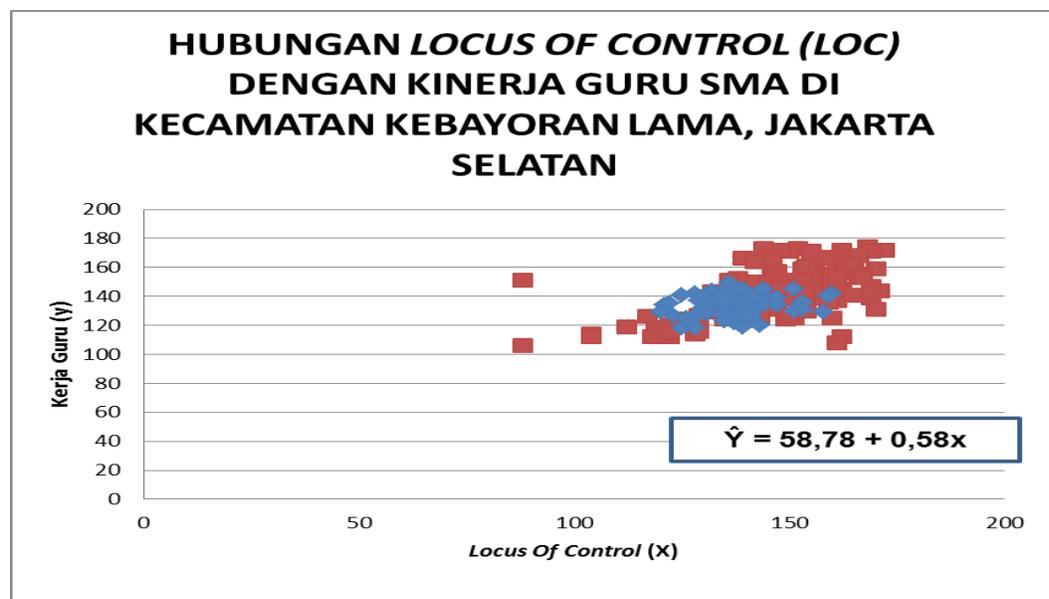
<sup>1</sup>Lampiran 15, *Perhitungan Uji Normalitas Variabel X*

<sup>2</sup>Lampiran 16, *Perhitungan Uji Normalitas Variabel Y*

Dari perhitungan variabel X dan Y terlihat bahwa nilai  $L_{tabel}$  (angka kritis) yang didapat lebih besar dari  $L_{hitung}$  yang berarti bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

## 2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mencari hubungan antara kedua variabel yang akan ditarik suatu garis lurus pada diagram pencar. Dari hasil uji regresi linier antara kedua variabel dalam penelitian ini diperoleh nilai atau persamaan regresi linier Y atas X yaitu  $\hat{Y} = 58,78 + 0,58x$ .<sup>3</sup> Yang dapat digambarkan sebagai berikut :

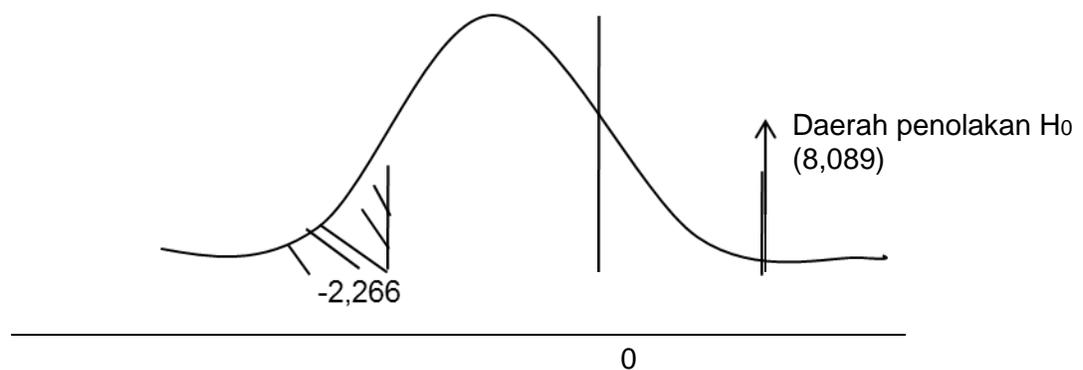


**Gambar 4.7** Diagram Pencar Hubungan Antara *Locus Of Control* Dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan

<sup>3</sup>Lampiran 19, *Perhitungan Uji Linieritas Dengan Persamaan Regresi Linier*

Kemudian selanjutnya adalah menentukan ketetapan persamaan estimasi yang dihasilkan berdasarkan perhitungan dengan  $dk = 136$ , diperoleh *Standard Error of Estimate* (Se) sebesar 13,4463.

Dalam pengujian terhadap koefisiensi regresi dengan derajat kebebasan (*Degree of Freedom*) dan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  maka kritis pengujiannya adalah  $t_{(n-k; \alpha/2)} = t_{(138-2; 0.05/2)} = t_{(136; 0.025)} = \pm 2,266$ . Dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat diketahui kesalahan standar koefisiensi regresi ( $S_b$ ) adalah sebesar 0,0711. Dengan demikian nilai  $t_{hitung}$  yang dihasilkan adalah sebesar 8,089.



**Gambar 4.8 Kurva Uji – t untuk Pengujian Linieritas**

Gambar kurva di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  berada di daerah penolakan  $H_0$ , maka keputusannya adalah menolak  $H_0$ , berarti nilai  $b$

secara statistik tidak sama dengan 0 ( $H_0 = \beta \neq 0$ ). Sehingga dapat disimpulkan secara statistik bahwa variabel (X) *Locus Of Control* berhubungan dengan variabel (Y) Kinerja.

### 3. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

#### 1) Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan adalah hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *Locus Of Control* dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan.

Setelah data yang diperoleh, diolah dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, maka diperoleh koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar = 0,46759<sup>4</sup>. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi secara signifikan menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *Locus Of Control* dengan Kinerja. Hal ini dapat diperoleh berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t yaitu diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 6,169<sup>5</sup> untuk uji satu pihak dengan  $dk = 136$  serta signifikansi  $\alpha = 0,05$  dari daftar distribusi diperoleh  $t_{0,95}$  adalah sebesar 1,656<sup>6</sup>.

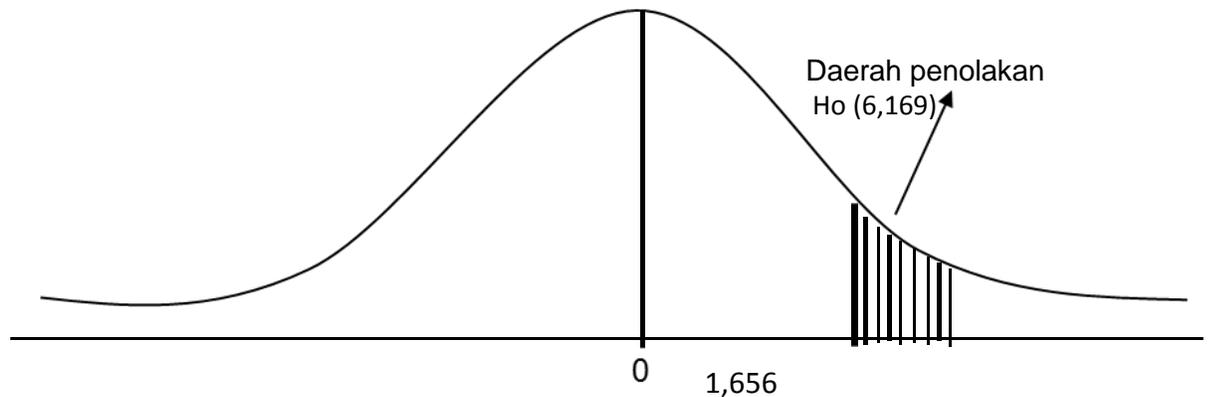
---

<sup>4</sup>Lampiran 21, *Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis*

<sup>5</sup>Lampiran 22, *Perhitungan Uji Hipotesis Terhadap Koefisien Dengan Uji-t*

<sup>6</sup>Lampiran 22, *Perhitungan Uji Hipotesis Terhadap Koefisien Dengan Uji-t*

Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,891 > 1,657$  maka  $H_0$  dinyatakan dalam koefisien korelasi signifikan ditolak.



**Gambar 4.9 Kurva Uji – t untuk Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi**

Dari gambar kurva di atas menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  berada di daerah penolakan  $H_0$  sehingga disimpulkan :

- a. Hipotesis Nihil ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak ada hubungan antara *Locus Of Control* dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan.
- b. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan terdapat hubungan antara *Locus Of Control* dengan Kinerja Guru Sekolah

Menengah Atas Negeri di Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan.

- c. Dari hasil harga  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  kesimpulan yang dapat ditarik adalah tinggi rendahnya *locus of control* ada hubungannya dengan kinerja. Semakin tinggi *locus of control* maka semakin tinggi kinerja.

Untuk koefisien determinasi antara kedua variabel adalah 20,18%.<sup>7</sup> Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri memberikan kontribusi sebesar 20,18% terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan. Sedangkan, 79,82% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar *locus of control*.

## 2) Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara *Locus Of Control* dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hipotesis  $H_a$  diterima dan hipotesis  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara *Locus Of Control* dengan Kinerja Guru Sekolah

---

<sup>7</sup>Lampiran 20, *Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis*

Menengah Atas Negeri di Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan.

Arah hubungan dalam penelitian ini adalah positif, yakni apabila *locus of control* tinggi maka kinerja menjadi tinggi. Berlaku untuk sebaliknya. Hal ini dikarenakan kinerja yang tinggi disebabkan oleh *locus of control* yang tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* antara *Locus Of Control* dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan, diperoleh nilai  $r$  sebesar 0,44919 dan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 6,169 untuk uji satu pihak dengan  $dk = 136$  serta signifikansi  $\alpha = 0,05$  dari daftar distribusi diperoleh  $t_{0,95}$  adalah sebesar 1,656. Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $6,169 > 1,656$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ( $H_a$ ) yang diajukan sebelumnya, diterima. Sehingga terlihat adanya hubungan yang positif antara *Locus Of Control* dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin Tinggi *locus of control* maka semakin tinggi kinerja guru.

Adapun kontribusi yang diberikan efikasi diri terhadap tanggung jawab adalah sebesar 20,18%<sup>8</sup>. Dan nilai tersebut dapat memberi gambaran bahwa *locus of control* yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja guru dalam bekerja, meskipun terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi baik dari dalam (*internal*) individu guru yang meliputi latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, penataran dan pelatihan, etos kerja dan sebagainya.

Setelah peneliti mengadakan penelitian, hasil yang didapat terkait dengan *Locus Of Control* dan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan menunjukkan bahwa *locus of control* pada tiap-tiap guru sudah dilakukan cukup baik.

Skor tertinggi yang diperoleh variabel X (*locus of control*) terdapat pada butir instrumen ke-11 sebesar 633. Melalui skor jawaban responden pada butir ini dapat diketahui bahwa *locus of control* yang dimiliki cukup tinggi, menurut hasil interpretasi data *locus of control* tersebut, maka diperoleh data dengan kategori sedang atau sama dengan rata-rata yaitu sebagian besar guru mendapatkan skor antara 141-153, yakni sebanyak 105 orang guru.

---

<sup>8</sup>Lampiran 20, *Perhitungan Uji Koefisien Korelasi Untuk Pengujian Hipotesis*

Skor terendah yang diperoleh variabel X terdapat pada butir instrumen ke-31 sebesar 512. Melalui skor jawaban responden pada butir ini dapat diketahui bahwa *locus of control* khususnya tindakan tanggung jawab terhadap kualitas kerja.

Hasil yang didapat terkait dengan *locus of control* guru SMA Negeri di Kecamatan Kebayoran Lama Jakarta Selatan menunjukkan bahwa *locus of control* cukup tinggi.

Skor terendah yang diperoleh dari variabel Y (Kinerja) adalah 488. Skor ini adalah skor dari butir atau nomor item ke-10. Dalam instrumen yang digunakan ini memuat pernyataan guru mengadakan penelitian tindakan keterlambatan dalam menyerahkan laporan pekerjaan. Rendahnya skor dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa guru tidak melakukan tindakan keterlambatan dalam menyerahkan laporan pekerjaan.

Sedangkan skor tertinggi yang diperoleh dari variabel Y adalah skor 604. Skor ini adalah skor dari butir atau nomor item ke-1. Dalam instrumen ini memuat pernyataan saya menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Tingginya skor tersebut menunjukkan bahwa kinerja para guru untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sudah sangat baik. Secara keseluruhan, menurut hasil interpretasi data kinerja tersebut, maka diperoleh data dengan kategori sedang atau sama dengan rata-rata yaitu sebagian besar

guru mendapatkan skor antara 89 – 155, yakni sebanyak 119 orang guru.

Dari pembahasan kedua variabel di atas maka dapat dikatakan bahwa kontribusi efikasi diri dengan tanggung jawab adalah sebesar 20,18%. Dari hasil nilai tersebut dapat memberikan gambaran bahwa *locus of control* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah. Sehingga hasil penelitian ini menyatakan kebenaran adanya hubungan antara *Locus Of Control* dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Kebayoran Lama, Jakarta Selatan seperti yang telah di jelaskan pada bab 2.

Menurut John R. Schermerhorn, James G. Hunt and Richard N. Osborn “*locus of control is the extent a person feels able to control his or her own life and is concerned with a person's internal-external orientation*”.<sup>9</sup> *Locus of control* adalah tingkat satu merasa orang mampu untuk mengawalnya sendiri kehidupan dan berkaitan dengan orientasi internal dan eksternal seseorang.

Penjelasan dari James Gibson, John Ivancevich, Robert Konopaske bahwa *Locus of control* individu menentukan sejauh mana mereka percaya bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka. Beberapa orang percaya bahwa mereka

---

<sup>9</sup> John R. Schermerhorn, James G. Hunt and Richard N. Osborn, *Organizational Behavior 11 th edition* (United States of America: John Willey and Son, 2010), h.34

otonom-bahwa mereka tuan dari nasib mereka sendiri dan menanggung tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi pada mereka. Karakteristik kepribadian yang menggambarkan orang-orang yang melihat kendali atas kehidupan mereka sebagai berasal dari dalam diri mereka sebagai internalis. Orang-orang yang percaya bahwa kehidupan mereka dikendalikan oleh faktor-faktor eksternal *externalizers*.

*The locus of control of individuals determines the degree to which they believe that their behaviors influence what happens to them. Some people believe that they're autonomous that they're masters of their own fate and bear personal responsibility for what happens to them A personality characteristic that describes people who see the control of their lives as coming from inside themselves as internalizers . People who believe that their lives are controlled by external factors are externalizers.<sup>10</sup>*

Steve mengemukakan bahwa *“job performance can be defined simply as all of the behaviors employees engage in while at work”*.<sup>11</sup> Kinerja dapat didefinisikan secara sederhana sebagai seluruh karyawan yang terlibat dalam perilaku saat berada di tempat kerja.

Colquitt, Lepine dan Wesson mengemukakan bahwa *“job performance is formally defined as the value of the set employee*

---

<sup>10</sup> James Gibson, John Ivancevich, Robert Konopaske, *Organization Behavior, Structure, Process* (New York: McGraw-Hill, 2012), h.111

<sup>11</sup> *Ibid.*,h. 88

*behaviors that contribute, either positively or negatively, to organization goal accomplishment.*<sup>12</sup> Kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari serangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif atau negatif untuk pencapaian tujuan organisasi.

Adanya hubungan yang positif antara *locus of control* dengan kinerja dapat dilihat dari penjelasan buku Menurut penjelasan buku *Organization Behavior, Structure, Process* menjelaskan bahwa :

*Personality variables, such as locus of control are associated with behavior and performance. Although difficult to measure, these variables appear to be important personality facets in explaining and predicting individual behavior.*<sup>13</sup>

Kepribadian, seperti *Locus of control* terasosiasi dengan perilaku dan kinerja. Meskipun sulit untuk mengukur variabel-variabel ini kelihatan faset-faset tokoh penting dalam menjelaskan dan meramalkan perilaku individu. Dalam buku *Organization Behavior* Don Hellriegel dan John Slocum menjelaskan bahwa *“locus of control, and emotional intelligence, have important*

---

<sup>12</sup> Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson, *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (New York: McGraw-Hill, 2009). h.35

<sup>13</sup> James Gibson, *op.cit.*, h.120

*relationships to work behavior and outcomes*".<sup>14</sup> *Locus of control* dan kecerdasan emosional, memiliki hubungan penting untuk perilaku bekerja dan hasil. *Locus of control* mempengaruhi kinerja guru dalam mencapai keberhasilannya.

Keberhasilan seorang guru disebabkan oleh *locus of control* yang berbeda, baik untuk sukses maupun gagal. Saat menghadapi kegagalan, kita dianjurkan untuk menyikapi sebagai hal yang labil. Yang terjadi bisa terbalik ada yang menanggapi keberhasilan disebabkan karena ekonomi bagus dan ketika ia menghadapi kegagalan, ia menuduh Faktor Internal sebagai penyebabnya. Jika kegagalan beruntun, lama kelamaan harga diri dan rasa percaya dirinya akan semakin terpuruk.

Dalam buku *Organizaion Behavior*, Fred luthans menjelaskan bahwa "*a review article concludes that locus of control is related to of the performance satisfaction of organization members and may moderate the relationship between motivation and incentives*".<sup>15</sup> *Locus of control* adalah terkait dengan kinerja dan kepuasan anggota organisasi dan bisa meredakan hubungan antara motivasi dan insentif. Guru dapat mengontrol hal-hal yang mempengaruhi kinerjanya, guru yang memiliki *locus of*

---

<sup>14</sup> Don Hellriegel, *op.cit.*, h. 96

<sup>15</sup> Fred Luthans, *Organization Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2011) h.175

*control* internal percaya bahwa perilaku mereka sendiri dan tindakannya tetapi belum tentu benar-benar menentukan banyak peristiwa dalam hidup mereka. Sedangkan guru yang memiliki *locus of control* eksternal percaya bahwa kesempatan, nasib atau individu lain menentukan apa yang terjadi pada mereka.

Bedasarkan beberapa asumsi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* berhubungan langsung positif terhadap kinerja guru. Karena jika *locus of control* pada guru ditingkatkan maka kinerja pada guru juga akan peningkatan. Hal ini dapat dipahami karena keduanya saling berkaitan satu sama lain, persepsi terhadap adanya *locus of control* memberikan dampak positif terhadap kinerja guru.

penelitian ini telah dilakukan oleh nasrullah dali, armanu, margono setiawan dan solimun yang berjudul "*Professionalism and Locus of Control Influence On Job Satisfaction Moderated By Spirituality At Work And Its Impact On Performance Auditor*".

Dengan hasil penelitian sebagai berikut :

*Path estimation value the direct effect locus of control on auditor job satisfaction is 0083 with a probability value (p - value) of 0.120. It means the result not significant ( $p > \alpha = 0, 05$ ). The results show that hypothesis (H2) is rejected. Locus of control in this study is more focused on GIOA perception in performance of duties and functions by controlling behaviors that occur both internally and externally. Theoretical studies as basis to assess and measuring locus of control concept in this study refers to Social Learning Theory (Rotter, 1966). Locus of control one's*

way of thinking to an event, whether he was able to control behavior that happened to him or not. Field facts based on variable description shows that locus of control at regional inspectorate in Southeast Sulawesi was not been good. It means all GIOA districts/cities in Southeast Sulawesi province declared the locus of control is not good. If examined deeply, external locus of control led to job dissatisfaction and slower performance improvement. Measurement model test show that two indicators measurement namely internal locus of control and external locus of control are valid to measure latent variables of locus of control. Estimation value of two loading indicator are greater than 0.70 and significant at  $\alpha = 0.05$ . This result reflects that correlation between the two indicators is positive and significant in reflecting locus of control variable. This study finding support the measure developed by Rotter (1966) that both internal locus of control and external locus of control are valid indicator to measure locus of control. These studies findings indicate that external locus of control at regional inspectorate in Southeast Sulawesi has not been well so have not been able to increase auditor job satisfaction. Locus of control Measurement is more reflected by internal locus of control, while job satisfaction is more reflected by indicators of satisfaction sense on work itself. GIO performance has not been given proper appreciation by the leader, a promotion even more determined by fortune and closeness to leadership. It can be seen from empirical fact, according to respondents' assessment, the average (mean) of variable external locus of control.<sup>16</sup>

Nilai estimasi jalur efek *locus of control* pada auditor kepuasan kerja langsung adalah 0.083 dengan nilai probabilitas (p - value) dari 0.120. Ini berarti hasil tidak signifikan ( $p > \alpha = 0, 05$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis (H2) ditolak. *Locus of control* dalam penelitian ini lebih difokuskan pada persepsi GIOA

---

<sup>16</sup>Nasrullah dali, Armanu, Margono Setiawan, Solimun, "Professionalism and Locus of Control Influence On Job Satisfaction Moderated By Spirituality At Work And Its Impact On (Performance Auditor. International Journal of Business and Management Invention vol. 2 : 2013), h.6

kinerja tugas dan fungsi dengan mengendalikan perilaku yang terjadi secara internal dan eksternal. Studi teoritis sebagai dasar untuk menilai dan mengukur locus of control konsep dalam penelitian ini mengacu pada Teori Belajar Sosial oleh Rotter. *Locus of control* cara seseorang berpikir untuk sebuah acara, apakah ia mampu untuk mengontrol perilaku yang terjadi padanya atau tidak. Fakta lapangan berdasarkan deskripsi variabel menunjukkan bahwa *locus of control* pada inspektorat daerah di Sulawesi Tenggara tidak pernah baik. Ini berarti semua kabupaten GIOA / kota di provinsi Sulawesi Tenggara menyatakan *locus of control* tidak baik. Jika diteliti secara mendalam, *locus of control* eksternal menyebabkan ketidakpuasan kerja dan peningkatan kinerja lebih lambat. Pengukuran uji model menunjukkan bahwa dua indikator pengukuran lokus yaitu internal kontrol dan *locus of control* eksternal yang valid untuk mengukur variabel laten *locus of control*. Nilai estimasi dari dua indikator *loading* yang lebih besar dari 0,70 dan signifikan pada  $\alpha = 0,05$ . Hasil ini mencerminkan bahwa korelasi antara dua indikator positif dan signifikan dalam mencerminkan lokus variabel kontrol. Studi menemukan dukungan ini ukuran yang dikembangkan oleh Rotter bahwa kedua *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal yang indikator yang valid untuk mengukur *locus of control*. Studi ini temuan

menunjukkan bahwa *locus of control* eksternal pada inspektorat daerah di Sulawesi Tenggara belum baik sehingga belum mampu meningkatkan kepuasan kerja auditor. *Locus of control* Pengukuran lebih tercermin internal *locus of control*, sedangkan kepuasan kerja lebih tercermin indikator kepuasan akal pada pekerjaan itu sendiri. Kinerja GIO belum diberikan penghargaan yang layak oleh pemimpin, promosi bahkan lebih ditentukan oleh keberuntungan dan kedekatan dengan pimpinan. Hal ini dapat dilihat dari fakta empiris, menurut penilaian responden, rata-rata (*mean*) dari lokus eksternal variabel kontrol.

Hasil penelitian ini memperpanjang temuan penelitian Hakim dan Bono bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, bagaimanapun, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pada manajer tingkat yang lebih rendah. Selain itu, mendukung temuan Chen dan Silverthorne bahwa seorang individu dengan *locus of control* yang tinggi memiliki tingkat rendah stres kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja dan kinerja yang dicapai lebih tinggi. Ini memperkuat temuan Sarita dan Agustia bahwa ada hubungan positif antara *locus of control* dan kinerja karyawan.

#### D. Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian yang didapat oleh peneliti dalam hal mencari hubungan antara *locus of control* dengan kinerja guru SMA Negeri di Kecamatan Kebayoran Lama Jakarta Selatan sangat disadari bahwa hasil penelitian ini sangat jauh dari kata sempurna karena mengingat banyaknya keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian ini:

1. Variabel yang diteliti ialah *Locus Of Control* (variabel X) dan Kinerja (variabel Y) yang terjadi antara guru SMA Negeri di Kecamatan Kebayoran Lama Jakarta Selatan.
2. Ukuran sampel yang diambil peneliti pada penelitian ini hanya berada pada lingkup guru SMA Negeri di Kecamatan Kebayoran Lama Jakarta Selatan. Keterbatasan biaya juga yang menyebabkan peneliti mengambil wilayah penelitian yang berada dekat dengan tempat tinggal peneliti dan juga lebih mudah dijangkau oleh peneliti untuk menekan biaya seminimal mungkin.