

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada awal tahun ajaran 2013-2014, pemerintah pada tanggal 15 Juli 2013 meresmikan pelaksanaan kurikulum tahun 2013 setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia pada tanggal 27 Mei 2013 dengan anggaran sejumlah Rp 829.000.000.000. Sekolah yang menjadi prioritas sasaran pelaksanaan kurikulum 2013 adalah sekolah eks RSBI yang terakreditasi A dan dinilai memiliki SDM dan *infrastruktur* yang memadai. Kurikulum 2013 harus dapat diimplementasikan di seluruh sekolah-sekolah di Indonesia.

Dalam perjalanannya, Indonesia telah 11 (sebelas) kali melakukan pengembangan kurikulum, yaitu tahun 1947, 1964, 1968, 1973, 1975, 1984, 1994, 1997, 2004, 2006, dan 2013. Tema kurikulum 2013 adalah “kurikulum yang menghasilkan insan Indonesia yang produktif, kreatif dan inovatif melalui aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan yang *terintegrasi*.”

Kurikulum 2013 berdimensikan 3 landasan, yaitu landasan yuridis, landasan filosofis dan landasan teoritis. Kajian landasan yuridisnya, bahwa yang dimaksud dengan kurikulum adalah suatu respon pendidikan terhadap kebutuhan masyarakat dan bangsa dalam membangun generasi muda bangsanya. Secara pedagogik, kurikulum adalah rancangan pendidikan yang

memberikan kesempatan kepada peserta didik mengembangkan potensi dirinya dalam suasana belajar yang menyenangkan dan sesuai dengan kemampuan dirinya untuk memiliki kualitas yang di inginkan oleh masyarakat dan bangsanya. Secara yuridis, kurikulum merupakan suatu kebijakan politik yang didasarkan kepada dasar filosofis bangsa dan keputusan yuridis di bidang pendidikan.

Landasan yuridis kurikulum adalah Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2005, Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 23 Tahun 2006 tentang Standar Kompetensi Lulusan dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 23 Tahun 2006 tentang Standar Isi.

Kajian landasan secara filosofis, pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa (Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional). Untuk itu, pendidikan berfungsi mengembangkan segenap potensi peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertawqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Kajian landasan teoritis, kurikulum dikembangkan atas dasar teori pendidikan yang berdasarkan standar dan teori pendidikan berbasis

kompetensi. Pendidikan berdasarkan standar adalah pendidikan yang menetapkan standar nasional sebagai kualitas minimal hasil belajar yang berlaku untuk setiap kurikulum. Standar kualitas nasional dinyatakan sebagai standar kualitas lulusan. Standar tersebut merupakan kualitas minimal lulusan dalam satu jenjang atau satuan pendidikan. standar kualitas lulusan mencakup, sikap, pengetahuan dan keterampilan<sup>1</sup>.

Untuk mencapai hasil yang maksimal atas penerapan kurikulum tahun 2013, pemerintah secara sungguh-sungguh telah melaksanakan kurikulum 2013 dengan sejumlah tahapan pelatihan yaitu; pada tanggal 4-8 Juni 2013 untuk para *instruktur* nasional, pada tanggal 11- 12 Juni untuk para guru inti, pada tanggal 8 – 13 Juli 2013 untuk guru sasaran dan pada tanggal 15 Juli 2013 implementasi serentak di seluruh Indonesia.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijabarkan ke dalam sejumlah peraturan antara lain Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Peraturan Pemerintah ini memberikan arahan tentang perlunya disusun dan dilaksanakan *delapan standar nasional pendidikan*, yaitu: (1) *standar isi*, (2) *standar proses*,(3) *standar kompetensi lulusan*,(4) *standar pendidik dan tenaga kependidikan*,(5) *standar sarana dan prasarana*,(6) *standar pengelolaan*,(7) *standar pembiayaan* dan (8) *standar penilaian pendidikan*<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> *Dokumen Kurikulum 2013*, (Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2012).

<sup>2</sup> Peraturan Pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Berdasarkan karakteristiknya, Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) menjelaskan bagaimana sekolah dan satuan pendidikan dapat mengoptimalkan kinerja, proses pembelajaran, pengelolaan, sumber belajar, profesionalisme tenaga kependidikan serta sistem penilaian. Menurut Mulyasa terdapat empat (4) karakteristik KTSP adalah sebagai berikut:<sup>3</sup>

1. Pemberian otonomi luas kepada sekolah dan satuan pendidikan.

KTSP memberikan otonomi luas kepada sekolah dan satuan pendidikan disertai seperangkat tanggung jawab untuk mengembangkan kurikulum sesuai dengan kondisi setempat. Sekolah dan satuan pendidikan juga diberikan kewenangan dan kekuasaan yang luas untuk mengembangkan pembelajaran sesuai kebutuhan peserta didik serta tuntutan masyarakat

2. Partisipasi Masyarakat dan Orang Tua yang tinggi.

Dalam KTSP, pelaksanaan kurikulum didukung oleh partisipasi masyarakat dari orang tua peserta didik yang tinggi. Orang tua peserta didik dan masyarakat tidak hanya mendukung sekolah melalui bantuan keuangan tetapi melalui komite sekolah dan dewan pendidikan merumuskan dan mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.

3. Kepemimpinan yang demokratis dan profesional.

Kepala sekolah dan guru-guru sebagai tenaga pelaksana kurikulum merupakan orang-orang yang memiliki kemampuan dan *integrity*

---

<sup>3</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Pendidikan Karakter* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hh.179-180.

profesional. Kepala sekolah adalah manager pendidikan profesional yang bekerjasama dengan komite sekolah untuk mengelola kegiatan sekolah berdasarkan kebijakan yang diterapkan. Guru-guru yang direkrut oleh sekolah merupakan pendidik profesional dalam bidangnya masing-masing sehingga mereka bekerjasama berdasarkan pola kinerja yang disepakati bersama untuk memberikan kemudahan dan mendukung keberhasilan pembelajaran peserta didik.

Dalam pengambilan keputusan, Kepala sekolah mengimplementasikan proses “bottom-up” secara demokratis, sehingga semua pihak memiliki tanggung jawab terhadap pelaksanaan keputusan yang telah ditetapkan.

#### 4. Tim kerja yang kompak dan transparan.

Dalam KTS, keberhasilan pengembangan kurikulum dan pembelajaran didukung oleh kinerja tim yang kompak dan transparan dari berbagai pihak yang terlibat dalam pendidikan. Dengan demikian keberhasilan KTSP merupakan hasil sinergi (*synergistic effect*) dari kolaborasi tim yang kompak dan transparan.

Berbagai kritik terhadap kurikulum 2006 atau Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) mencoba disikapi dan diakomodir dengan lahirnya kurikulum 2013. Kritik-kritik tersebut antara lain, mata pelajaran yang terlalu banyak, kurang relevan dengan kebutuhan dan pola berpikir peserta didik kurang sesuai dengan tuntutan zaman, terlalu menekankan aspek kognitif sementara aspek afektif dan psikomotor kurang diperhatikan. Karena itu,

dalam kurikulum 2013, ada penyederhanaan mata pelajaran. Mata pelajaran TIK bukan merupakan mata pelajaran tersendiri tetapi menjadi alat (*tool*) bagi guru untuk menyampaikan materi pelajaran.

Rendahnya kompetensi guru dalam mengimplementasikan KTSP juga menjadi salah satu perhatian bagi dunia pendidikan. Tidak dapat dihindari bahwa dalam pelaksanaan KTSP di sekolah, diberikan kebebasan untuk menyusun silabus dan RPP sesuai dengan situasi dan kondisi masing-masing sekolah, tapi dalam kenyataannya tidak semua guru memiliki kompetensi dan komitmen untuk menyusun silabus dan RPP. Jika kinerja guru rendah, mengapa kurikulum yang harus diubah? bukan kinerja gurunya yang ditingkatkan?

Guru merupakan ujung tombak implementasi kurikulum. Kurikulum yang baik mengacu pada kompetensi, komitmen dan kinerja guru, karena dokumen kurikulum belum dapat berkontribusi banyak terhadap peningkatan mutu pendidikan jika tidak dilaksanakan oleh guru secara optimal.

Fakta di lapangan, terdapat guru yang sejak dia mengajar hingga pensiun sangat jarang bahkan tidak pernah mendapatkan pelatihan sehingga kompetensinya tidak pernah di*upgrade*, sehingga kinerja mengajarnya tidak meningkat dan optimal. Peneliti melihat sebenarnya telah ada upaya pemerintah untuk meningkatkan kompetensi guru melalui berbagai program antara lain melalui pemberdayaan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), namun belum dapat menjangkau

semua guru karena keterbatasan anggaran. Selain itu, program yang dilaksanakan juga masih bersifat temporer melalui *blockgrant*, kurang berkelanjutan dan kurang dikontrol dengan baik sehingga ketika dana *blockgrant* habis, kegiatan KKG/MGMP menjadi relatif *vacum* kembali.

Implementasi KTSP adalah penerapan manajemen sekolah yang didasari atas kebutuhan riil sekolah untuk memberdayakan diri sesuai dengan kemampuan dan prestasi terbaik yang dicapai oleh sekolah. Kegiatan operasional sekolah yang memiliki rancangan manajemen sekolah dapat meningkatkan mutu *input*, proses, *output (produk)* dan *outcomes* pembelajaran. Karena itu seluruh perangkat personil sekolah harus mampu memberdayakan diri masing-masing dengan kesamaan perspektif untuk meraih keunggulan melalui peningkatan mutu pembelajaran.

Sekolah sebagai suatu sistem menerapkan manajemen sekolah seperti; 1) menjalankan proses pengelolaan mutu secara menyeluruh bagi peningkatan dan perbaikan mutu pendidikan, 2) kolaborasi yang solid dalam suatu tim kerja yang terpadu untuk meraih keunggulan dan 3) melakukan penilaian internal dalam menentukan keberhasilan kerja dari suatu tim kerja.

Pembaharuan sistem pendidikan memerlukan suatu strategi tertentu. Strategi pembaharuan sistem pendidikan dilakukan melalui pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi dan peningkatan pendidik dan tenaga kependidikan profesional.

Kurikulum dan Guru merupakan komponen penting dalam sistem pendidikan. Keberhasilan dan kegagalan sistem pendidikan dipengaruhi oleh kedua komponen ini. Kurikulum adalah seperangkat rencana dengan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Tim kurikulum adalah guru-guru yang mendapat tugas tambahan di bidang kurikulum, yaitu Wakil Kepala Sekolah kurikulum dan staf kurikulum. tugas dan wewenang tim kurikulum meliputi; 1) menyusun program kurikulum, 2) menyusun pembagian tugas guru dan jadwal pengajaran, 3) mengkoordinasikan dan mengarahkan penyusunan perangkat pembelajaran, 4) mengkoordinasikan dan mengarahkan penyusunan pelaksanaan ulangan umum, ujian akhir dan hasil pembelajaran, 5) mengkoordinasikan dan mengarahkan kegiatan remedial dan pengayaan, 6) mengkoordinasikan kegiatan supervisi guru, 7) membina kegiatan MGMP, 8) melaksanakan pemilihan guru teladan, 9) membina kegiatan lomba *ekstrakurikuler* bidang akademis dan 10) menyusun laporan pelaksanaan pelajaran.

Salah satu indikator keberhasilan dan kegagalan sekolah terletak pada kontribusi, kepribadian dan kinerja tim kurikulum dalam pencapaian tujuan.

Tim kurikulum yang memiliki kepribadian dan kinerja yang baik, akan mendorong peningkatan kualitas pendidikan.

Berdasarkan pengamatan di lapangan yang ditemukan oleh peneliti sebagai studi awal penelitian, sebagian besar tim kurikulum SMA di Kota Depok belum memiliki *locus of control*, efikasi diri dan kinerja yang optimal.

Kinerja adalah perilaku kerja individu terhadap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan fungsi dan tugas dalam mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan. Kinerja tim kurikulum SMA di Kota Depok meliputi; pemahaman ruang lingkup pekerjaan masih rendah, belum cepat dan cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan, belum disusunnya rencana dan jadwal kegiatan kerja dengan baik, kemampuan penguasaan pengetahuan dan keterampilan belum optimal dan sifat optimis dalam menciptakan, melaksanakan dan menyelesaikan tugas masih rendah.

Beberapa aspek konsep diri seperti *locus of control* dan efikasi diri dapat mempengaruhi kinerja. *Locus of control* dapat mempengaruhi kinerja. *Locus of control* adalah individu yang merasa dan percaya akan kesuksesan yang dicapai adalah hasil upaya dan tindakan sendiri.

*Locus of control* yaitu keyakinan individu dalam menilai keberhasilan dan kegagalan dalam pekerjaan yang dilakukan dan dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Dorongan seseorang untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja merupakan gambaran mental kecenderungan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan.

*Locus of control* dapat mempengaruhi kinerja. Seseorang yang memiliki *locus of control* Internal yang kuat percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi nasibnya, mereka lebih bertanggung jawab dalam tindakannya dan untuk kinerjanya dalam organisasinya.

*Locus of control* tim kurikulum SMA di kota Depok meliputi; kemandirian terbatas, malas, tidak mau belajar dan berusaha keras, pasrah dengan situasi yang ada, hanya menunggu petunjuk dari atas atau harus ada juklak dari pusat, tidak bekerja keras, tanggung jawab terhadap suatu tugas rendah, tidak memiliki kreativitas, menghindari tantangan, pasif dalam melakukan sesuatu, tidak menerima adanya perubahan, takut menciptakan sesuatu yang inovatif, bersikap monoton dalam melakukan tugas atau pekerjaan dan tidak memiliki kepercayaan diri.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja adalah efikasi diri. Efikasi diri adalah keyakinan individu atas kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas tertentu secara berhasil. Efikasi diri adalah suatu keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik. Seseorang yang memiliki keyakinan terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas, pada saat yang bersamaan dia sedang berpikir

tentang kegagalan. Padahal bagi mereka yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi akan berpikir untuk meningkatkan kinerjanya.

Efikasi diri merupakan keyakinan individu atas kemampuannya dalam menghadapi tantangan, melaksanakan pekerjaan, mencapai tujuan dan mengatasi berbagai hambatan. Seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi dapat menyelesaikan pekerjaan karena memiliki keyakinan kuat untuk menyelesaikan tugasnya.

Efikasi diri tim kurikulum SMA di kota Depok meliputi: kemampuan menyelesaikan tugas belum optimal, kemampuan mengembangkan diri masih rendah, penguasaan pengetahuan terhadap materi pembelajaran rendah, tidak berani untuk mencoba sesuatu tugas / takut tantangan, memiliki keragu-raguan dalam melaksanakan tugas, takut gagal, mudah tertekan, tidak memanfaatkan peluang yang ada, kurang semangat dalam melaksanakan tugas dan mudah menyerah.

. Belum optimalnya kinerja tim kurikulum SMA di kota Depok dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal sebagai akibat dari lemahnya kepribadian seperti *locus of control* dan efikasi diri.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti ingin mengetahui apakah benar *locus of control* berpengaruh terhadap efikasi diri, apakah benar efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja dan apakah benar *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja tim kurikulum SMA di Kota Depok.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas terdapat beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja tim kurikulum meliputi : *personality* (*locus of control* dan efikasi diri), persepsi, *ability dan skill* (kemampuan dan keterampilan), *attitude* (sikap), dan *work behavior* (perilaku kerja), apakah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja, apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dan apakah terdapat pengaruh *locus of control* terhadap efikasi diri tim kurikulum SMA di Kota Depok secara langsung.

## C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka penelitian ini difokuskan hanya pada dua variabel *eksogen* atau variabel yang mempengaruhi yaitu *locus of control* dan efikasi diri, yang diduga berpengaruh secara langsung terhadap variabel *endogen* atau variabel yang dipengaruhi yaitu kinerja.

## D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah penelitian adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung *locus of control* terhadap kinerja?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung efikasi diri terhadap kinerja ?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung *locus of control* terhadap efikasi diri?

## E. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara akademis, teoritis, praktis dan umum dalam meningkatkan mutu pendidikan.

- a. Secara akademis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk keperluan akademis yaitu upaya peningkatan kinerja tim kurikulum SMA di Kota Depok melalui *locus of control* dan efikasi diri.
- b. Secara teoritis hasil penelitian ini bertujuan untuk memperkuat teori yang telah ada dan temuan-temuan pada penelitian sebelumnya, memperkaya khasanah keilmuan, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan sebagai landasan *konseptual* dalam upaya peningkatan mutu, proses dan hasil pendidikan
- c. Secara praktis hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan rujukan untuk melakukan penelitian lebih lanjut kearah yang lebih baik dan menambah wawasan bagi peneliti khususnya bagi pengelola pendidikan serta bagi masyarakat pemerhati pendidikan.
- d. Secara umum hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran dalam upaya lebih menyempurnakan dan memperbaiki program peningkatan mutu atau kualitas pendidikan.

## BAB II

### KAJIAN TEORETIK

#### A. Deskripsi Konseptual

##### 1. Kinerja

Keberhasilan individu atau organisasi dalam melaksanakan tugasnya disebut prestasi kerja atau perilaku kerja. Istilah populer dalam studi perilaku organisasi dan manajemen disebut *job performance*. “*Job performance*” diterjemahkan dalam bahasa Indonesia menjadi “kinerja”. Penggunaan istilah kinerja memiliki alasan tertentu, sesuai dengan pemahaman kinerja itu sendiri yang berkembang dari waktu ke waktu.

Perkembangan pemahaman ini diawali oleh perkembangan pengertian kinerja yang diikuti oleh perkembangan faktor-faktor yang mempengaruhinya, dampak positif atau negatif serta perkembangan istilah evaluasi kinerja.

Ivancevich dan Hoon menyatakan, “*performance review, performance appraisal, performance rating, performance assessment, employee evaluation, merit rating, efficiency rating dan sampai pada service rating*”.<sup>1</sup> Selanjutnya Ivancevich, Konopaske dan Matteson menyatakan, “*job performance is a complex variable that depends up on the interplay of*

---

<sup>1</sup> Ivancevich, John M dan Lee Soo Hoon, *Human Resource Management in Asia* (New York: McGraw-Hill, 2002), hh.228-229.

*numerous factors*".<sup>2</sup> Kinerja adalah suatu variabel kompleks yang mempengaruhi banyak faktor.

Pencapaian kinerja tertentu tidak berdiri sendiri melainkan dipengaruhi beragam faktor. Dalam kajian perilaku organisasi, faktor perbedaan individu adalah faktor yang paling banyak mendapat perhatian sebagai penentu kinerja. Faktor perbedaan individu seperti kepribadian adalah aspek yang sulit memprediksi perilaku individu secara akurat, karena pada dasarnya terdapat interaksi sejumlah variabel yang kompleks.

Ivancevich, Konopaske dan Matteson mengidentifikasi sejumlah variabel perbedaan individu yang mempengaruhi perilaku kerja (*work behavior*) yaitu; (1) faktor kepribadian (*personality*) baik secara langsung maupun tidak langsung, (2) pengaruh langsung faktor kemampuan dan keterampilan (*ability & skill*), (3) faktor persepsi (*perception*) dan (4) faktor sikap (*attitude*). Faktor perilaku kerja (*work behavior*) meliputi *produktivitas, kreativitas* dan kinerja<sup>3</sup>

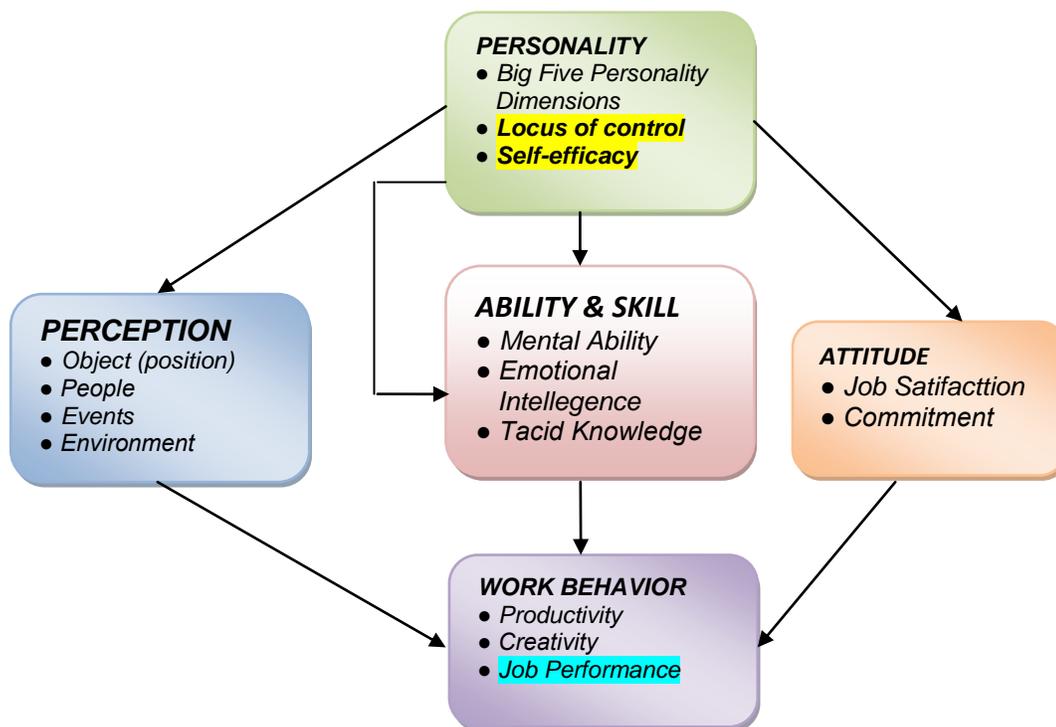
Perhatian utama dalam studi perilaku organisasi tentang kepribadian (*personality*) menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson lebih difokuskan pada *variabel big five personality dimensions, locus of control dan self-efficacy*. Variabel kemampuan dan keterampilan meliputi kemampuan mental

---

<sup>2</sup> John M. Ivancevich, M. Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management* (New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2008), h.60.

<sup>3</sup> *Ibid.*, h.63.

(*ability mental*), *emotional intelligence* dan *tacid knowledge*. Adapun variabel sikap (*attitude*) meliputi *job satisfaction* dan *commitment*. Variabel persepsi (*perception*) individu berkaitan dengan *object* seperti pekerjaan atau jabatan, *people* seperti pemimpin, seseorang dan kelompok, *events* seperti peristiwa atau kejadian pada waktu dan tempat tertentu dan *environment* seperti lingkungan fisik atau sosial lainnya.<sup>4</sup>



**Gambar** : Model Kausal antara Perbedaan Individu dengan Perilaku Kerja  
**Sumber** : John M. Ivancevich, M. Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management* (New York:McGraw-Hill Companies, Inc., 2008), h.63

<sup>4</sup> *Ibid.*, hh.63-74.

Berdasarkan model di atas, perhatian peneliti lebih difokuskan pada variabel *job performance*, *locus of control* dan *self-efficacy*. Batasan ini mengantar peneliti pada suatu pemahaman bahwa terdapat pengaruh *locus of control* terhadap kinerja, pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dan pengaruh *locus of control* terhadap efikasi diri.

Penetapan kinerja sebagai fokus penelitian karena kinerja merupakan variabel yang dapat dipandang dari berbagai sisi dan beragam dimensi, sehingga pengertian kinerja dalam konteks sumber daya manusia berkembang sesuai dengan perkembangan manusia itu sendiri.

Kinerja berdasarkan perilaku, Campbell menyatakan, "*job performance is behavior. It is something that people do and is reflected in the action that people take*".<sup>5</sup> Kinerja adalah perilaku. Yaitu sesuatu yang dilakukan orang dan hal ini tercermin dalam tindakannya.

Jex menyatakan, "*job performance can be defined simply as "all of the behaviors employees engage in while at work"*".<sup>6</sup> Secara sederhana kinerja dapat didefinisikan sebagai "keseluruhan perilaku karyawan terlibat di tempat kerja". Dengan demikian kinerja adalah perilaku kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas ditempat tertentu dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi.

---

<sup>5</sup> John P. Campbell, "*Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology*" (Mumbai: Jaico Publishing House, 2002), h.704.

<sup>6</sup> Steve M. Jex, *Organizational Psychology* (New York: John Wiley & Son Inc., 2002), h.88.

Berkaitan dengan peran kerja individu, Lindsay dan Petrick menyatakan, "*job performance is the contribution both individuals and system make the accomplishment of the objectives of organization*".<sup>7</sup> Kinerja adalah kontribusi individu dan sistem untuk pencapaian tujuan organisasi. Pendapat ini menjelaskan bahwa (1) kinerja adalah keseluruhan pekerjaan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Kinerja ini disebut kinerja individu, (2) kinerja adalah keseluruhan fungsi pelayanan yang diberikan unit tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja ini disebut dengan kinerja organisasi.

Dari sudut pandang pemahaman manajemen kinerja, secara tegas Stiffler membagi kinerja dalam dua terminology," (1) *terms that refer to the performance of the organization, (2) terms that refer to the performance of the individual who make up the organization*".<sup>8</sup> .

Berdasarkan tugas dan fungsi individu, kinerja adalah pelaksanaan tugas dan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, secara keseluruhan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.<sup>9</sup>

Dalam konteks studi ini menjelaskan tentang kinerja individu. Kinerja individu dalam konsep *Total Performance Scocard* merupakan sesuatu yang dilakukan melalui pendekatan "dari dalam ke luar" dimana jati diri atau kinerja seseorang dijadikan sebagai titik awal untuk selanjutnya secara

---

<sup>7</sup> William M.Lindsay dan Joseph A. Petrick, *Total Quality and Organizational Development*, (Florida: St.Lucia Press, 1997), h.172.

<sup>8</sup> Mark Stiffler, *Performance: Creating the Performance-Driven Organization* (New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2006), h.10.

<sup>9</sup> John Whitmore, *Coaching For Performance* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997), h.104.

optimal menggunakan kemampuan untuk mewujudkan kinerja tertinggi organisasi.<sup>10</sup> Kinerja individu berperan dalam peningkatan kinerja organisasi.

Berkaitan dengan kinerja individu, Campbell menyatakan, *“job performance as an individual level variable. This differentiates it from more encompassing constructs such as organizational performance or national performance which are higher level variables”*.<sup>11</sup> Kinerja merupakan variabel kinerja ditingkat individu. Hal ini yang membedakannya dengan kinerja organisasi atau kinerja nasional pada level variabel yang lebih tinggi.

Kinerja berdasarkan proses kerja, Lindsay dan Petrick menyatakan, *“individual performance was defined as the daily implementation of continuous improvement in personal tasks and relational activity within an employee’s own scope of responsibility”*.<sup>12</sup> Kinerja individu sebagai pengembangan terus menerus dari implementasi tugas pribadi sehari-hari dan kaitannya dengan lingkup aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya. Pendapat ini menjelaskan bahwa kinerja merupakan perilaku seseorang dalam menjalankan tugas melalui suatu prosedur tertentu, sebagai indikasi, kinerja merupakan suatu proses. Jex menyatakan, *“job performance is determined by the interaction among declarative knowledge, prosedural*

---

<sup>10</sup> Hubert K. Rampersad, *Total Performance Scorecard*, alih bahasa Edy Sukarno dan V. Djamadu, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), h. xxii.

<sup>11</sup> John P. Campbell, *“Job Performance”*, Wkipedia, [http://en.wikipedia.org/wiki/Job\\_performance](http://en.wikipedia.org/wiki/Job_performance), 2011, h.1.

<sup>12</sup> Lindsay dan Petrick, *op.cit.*, h. 261.

*knowledge/skill and motivation*".<sup>13</sup> Kinerja adalah ditentukan oleh interaksi antara pernyataan pengetahuan, prosedur pengetahuan / kemampuan dan motivasi.

Berdasarkan proses berkelanjutan, kinerja didefinisikan sebagai proses sistematis perbaikan, pengembangan dan pembelajaran yang bersifat berkesinambungan, bertahap dan rutin, berpusat kepada perbaikan kinerja pribadi dan organisasi secara berkelanjutan. Pemenuhan tuntutan prosedur dalam suatu proses kerja perlu didukung oleh kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang memadai.<sup>14</sup>

Kinerja sebagai penampilan kerja berkaitan dengan cara kerja seseorang, Hose menyatakan, "*job performance is the way employees perform their work*".<sup>15</sup> Kinerja adalah cara karyawan melakukan pekerjaan mereka. Seseorang yang melakukan pekerjaan melalui cara tertentu, karena adanya keinginan yang kuat. Menurut Matthews dan kawan-kawan bahwa kinerja merupakan keinginan yang kuat (*willingness*) dalam pengembangan diri guna mendorong terjadinya perilaku.<sup>16</sup>

Armstrong menyatakan, "*behaviors emanate from the performer and transform performance from abstraction to action*".<sup>17</sup> Perilaku berasal dari

---

<sup>13</sup> J ex, *op.cit.*, h.90.

<sup>14</sup> Rampersad, *op. cit.*, h.10.

<sup>15</sup> Carl Hose, "*What is the Definition of Job Performance*", 2011, h.1.

<sup>16</sup> Matthews, *et al.*, *Human Performance; Cognition, Stress and Individual Differences*, (East Sussex Psychology Press, 2000), h.14.

<sup>17</sup> Michael Armstrong, *A Handbook of Human Resource Management* (London: Kogan Page Limited, 2003), h.479.

penampilan kerja dan mengubahnya dari abstrak kepada tindakan. Kinerja merupakan penampilan kerja dalam bentuk perilaku melaksanakan tugas dan fungsinya.

Kinerja berdasarkan penggunaan waktu dalam bekerja, Bernardin menyatakan, "*job performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function of activity during an specified time period*".<sup>18</sup> Kinerja adalah catatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau tugas selama waktu tertentu. Kinerja adalah tingkat ketepatan individu dalam menyelesaikan tugas tertentu sesuai dengan prosedur dan tingkat standar kinerja yang ditetapkan.

Kinerja berdasarkan kuantitas kerja, Cook dan Hunsaker menyatakan, "*job performance is behavior that has been evaluated or measured as to its contribution to organizational goals*".<sup>19</sup> Kinerja adalah perilaku kerja yang telah dievaluasi atau diukur sebagai kontribusi pencapaian tujuan organisasi.

Selanjutnya Johnson menyatakan, "*job performance defined as behavior that is relevant to the goals of the organization and can be measured in terms of the level of individual's contribution to those goals*".<sup>20</sup> Kinerja didefinisikan sebagai perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi dan dapat diukur pada level kontribusi individu.

---

<sup>18</sup> John H. Bernardin, *Human Resource Management An Experiential Approach* (New York: McGraw-Hill, 1993), h.15.

<sup>19</sup> Curtis W. Cook dan Philip L. Hunsaker, *Management and Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2001), h.224.

<sup>20</sup> Jeff W. Johnson, *Personality and Work* (San Fransisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint, 2003), h.88.

Colquitt, LePine dan Wesson menyatakan, “*job performance is formally defined as the value of the set of employee behavior that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*”.<sup>21</sup>

Kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang memberikan kontribusi secara positif atau negatif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja berdasarkan kuantitas kerja, Kreitner dan Kinicki menjelaskan:

*Job performance management is an organization wide system where by managers integrate the activities of goal setting, monitoring and evaluating, providing, feedback and coaching, and rewarding employees on a continuous basis*<sup>22</sup>

Manajemen kinerja adalah suatu sistem organisasi tentang aktivitas, rencana pencapaian tujuan, pengawasan dan evaluasi, mencapai keuntungan, umpan balik dan pelatihan atas dasar pemberian penghargaan secara kontinu kepada pegawai. Kinerja adalah penilaian seseorang terhadap perilaku kerja dalam pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi.

Kinerja berdasarkan hasil kerja, Gibson menyatakan, “*job performance is the outcomes of jobs that relate to the purpose of the organizational such as quality efficiency and other criteria of effectiveness*”.<sup>23</sup> Kinerja adalah hasil

---

<sup>21</sup> Jason A. Colquitt, Jeffrey A. LePine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2009), h.37.

<sup>22</sup> Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2007), h.270.

<sup>23</sup> James L. Gibson, et al., *Organization, Behavior, Structure And Processes* (New York: McGraw-Hill, 2009), h.374.

pekerjaan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi sebagai kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas lainnya.

Rue dan Byars menyatakan, "*job performance is the degree of accomplishment*".<sup>24</sup> Kinerja adalah tingkat pencapaian tujuan organisasi. Kinerja adalah faktor penentu atau *antesedon* dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja berdasarkan hasil kerja merupakan kemampuan kapasitas (pengetahuan, keterampilan dan komunikasi) individu dalam melakukan tugasnya sendiri dengan baik. Kinerja diarahkan untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target waktu dan standar tertentu<sup>25</sup> Keseluruhan penampilan kerja dalam bentuk cara kerja, waktu pelaksanaan tugas dan dukungan kemampuan, hasil kerja yang sesuai standar merupakan wujud perilaku untuk mencapai tujuan individu dan pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja berdasarkan kualitas kerja, Pinder menyatakan, "*job performance is the accomplishment of work related goals, regardless of the means of their accomplishment*".<sup>26</sup> Kinerja adalah prestasi pencapaian tujuan kerja dengan memperhatikan keberhasilan prestasi mereka.

Campbell mengembangkan suatu *taksonomi* komponen utama kinerja sebagai berikut:

---

<sup>24</sup> Rue L. W dan L. Byars, *Management Theory and Application* (Homewood IL Richard D Irwin, Inc., 1981), h.23.

<sup>25</sup> Peter L Wright dan David S.Taylor, *Improving Leadership Performance Interpersonal Skills For Effective Leadership* (New York: Prentice-Hall, 1994), h.38.

<sup>26</sup> Craig C. Pinder, *Work Motivation in Organizational Behavior* (New York: Psychology Press, 2008), h.76.

*A taxonomy of major performance components: (1) job-specific, task proficiency, (2) nonjob-specific, task proficiency, (3) written and oral communication task, (4) demonstrating effort, (5) maintaining personal discipline, (6) facilitating peer and team performance, (7) supervision, (8) management administration*<sup>27</sup>.

Taksonomi komponen utama kinerja terdiri dari: 1) keahlian pengerjaan tugas yang spesifik, 2) keahlian pengerjaan tugas yang tidak spesifik, 3) komunikasi lisan dan tulisan, 4) mendemonstrasikan upaya, 5) memelihara disiplin pribadi, 6) memfasilitasi kinerja rekan kerja dan tim, 7) melakukan supervisi dan 8) penerapan manajemen.

Jex mengidentifikasi dimensi kinerja sebagai berikut, "1) *task-oriented behavior*, 2) *interpersonally oriented behavior*, 3) *down-time behavior*, 4) *destructive/ hazardous behavior*".<sup>28</sup> Dimensi kinerja terdiri dari; 1) perilaku berorientasi tugas, 2) perilaku berorientasi interpersonal, 3) perilaku kontraproduktif dan 4) perilaku yang merusak/berbahaya. Bentuk-bentuk perilaku kerja di atas merupakan gambaran kinerja individu dan menjadi umpan balik penilaian kinerja seseorang. Hubungan antara penilaian kinerja dengan peningkatan kinerja dapat menciptakan suasana nyaman sehingga tercapai kondisi nyata kinerja individu. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan pendekatan yang baik adalah pengukuran dalam membangkitkan semangat kerja, sehingga informasi yang diperoleh bermanfaat untuk peningkatan kinerja selanjutnya.

---

<sup>27</sup> Campbell, *op. cit.*, hh.708-710.

<sup>28</sup> Jex, *op.cit.*, h.93.

Wright dan Noe menyatakan bahwa untuk mengetahui kinerja seseorang yaitu dengan (a) menilai prestasi kerja komparatif dengan menempatkan pegawai dalam kelompok terbaik dan terburuk, (b) menilai atribut untuk mengetahui sifat atau karakter masing-masing pegawai yang dapat mempengaruhi kinerjanya, (c) menilai perilaku yang berhubungan dengan efektivitas dan efisiensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, (d) menilai hasil yang berhubungan dengan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan sasaran, (e) pendekatan kualitas secara total merupakan umpan balik yang objektif.<sup>29</sup>

Penilaian hasil perilaku dari beberapa kriteria atau standar keunggulan merupakan bentuk nyata dari kinerja yang dihasilkan. Mitchell dan Laron mengatakan bahwa tingkatan kinerja yang mencerminkan perilaku dibedakan dalam beberapa cara yaitu, (a) kinerja yang mencerminkan perilaku yang menghasilkan jumlah yang sama, (b) kinerja yang mencerminkan perilaku yang menghasilkan jumlah yang berbeda, (c) kinerja yang mencerminkan manfaat tidak memiliki hubungan dengan suatu tindakan khusus, (d) kinerja yang dapat ditetapkan dalam persyaratan umum yang mencerminkan ciri umum daripada perilaku khusus, (e) kinerja yang dapat ditetapkan sebagai hasil kerja kelompok daripada hasil kerja individu.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Patrick W. Wright dan Raymond, *Management of Organizations* (Chicago: Irwin, 1996), hh.444-445.

<sup>30</sup> Terrence R. Mitchell dan James R. Laron, Jr., *People in Organization, An Introduction to Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 1987), hh.156-157.

Metode penilaian kinerja oleh diri sendiri (*self-appraisal*) merupakan penilaian kinerja yang dilakukan bagi seseorang untuk mendorong seseorang agar “menjadi pemimpin” dalam menilai kinerjanya sendiri serta menekankan kesadaran dan memikirkan kondisi kinerja pribadinya untuk lebih fokus mencari cara untuk dalam meningkatkan kinerjanya sendiri melalui kombinasi antara tanggung jawab pribadi dengan keterlibatan langsung (*total involve*). Metode ini dapat menghasilkan peningkatan kinerja untuk mengembangkan inisiatif menetapkan suatu tindakan “*improvement*.”<sup>31</sup>

Sesuai dengan tujuan studi ini, peneliti menetapkan metode yang digunakan dalam penilaian kinerja adalah metode penilaian diri sendiri (*self-appraisal*). Terdapat sejumlah alasan seperti yang dinyatakan oleh Bretz, Milkovich dan Read dalam Robbins bahwa penilaian yang dilakukan diri sendiri mengandung beberapa kelebihan. Dengan cara menilai diri sendiri, seseorang akan mengurangi sikap “mempertahankan diri”<sup>32</sup>

Metode ini dapat merangsang terjadinya diskusi kinerja antara individu saat menyerahkan laporan penilaian kinerjanya sendiri dan menjadi alasan dalam penelitian ini untuk menilai kinerja individu menggunakan metode penilaian kinerja oleh diri sendiri (*self-appraisal*). Dengan demikian, individu

---

<sup>31</sup> John P. Wilson, *Human Resources Management Learning and Training For Individuals & Organizations* (London: Kogan Page Limited, 1999), h.158.

<sup>32</sup> Stephen P Robbins, *Organizational Behavior* (New Jersey, Prentice-Hall, Inc., 2001), h 488.

menilai sendiri seluruh perilaku kerjanya yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas yang dijalankannya.

Berdasarkan deskripsi konsep di atas maka dapat disintesis, kinerja adalah perilaku kerja individu terhadap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dengan indikator penggunaan waktu dalam bekerja, kuantitas kerja, hasil kerja dan kualitas kerja.

## **2. Locus of Control**

*Locus of control* merupakan salah satu kajian yang memandang kepribadian sebagai sesuatu yang berdimensi tunggal. Rotter menyatakan, "*locus of control is a theory in personality psychology referring to the extent to which individuals believe they can control events that affect them*".<sup>33</sup> *Locus of control* adalah suatu teori dalam psikologi kepribadian yang menunjukkan sejauhmana kepercayaan individu untuk mengendalikan kehidupan yang mempengaruhi mereka. Rotter menjelaskan tentang kecenderungan untuk menghubungkan sebab perilaku diri dengan lingkungan. Kepribadian dapat menghasilkan pola perilaku berbeda.

Baldwin, Bommer dan Rubin menyatakan, "*locus of control is the extent to which we believe control own environments and live*".<sup>34</sup> *Locus of control*

---

<sup>33</sup> Julian B. Rotter, *Educational Psychology* (New York: McGraw-Hill, 1966), h.573.

<sup>34</sup> Timothy T. Baldwin, William H. Mommer dan Robert H. Moorman, *Managing Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 1966), h.47.

adalah sejauh mana kita percaya dapat mengendalikan lingkungan dan kehidupan kita.

Andre mendefinisikan, "*locus of control is the extent to which you believe that your actions influence whether rewards, reinforcements and other outcomes in life will come your way*".<sup>35</sup> *Locus of control* adalah sejauhmana keyakinan tindakanmu mempengaruhi apapun penghargaan, kekuatan dan hasil lainnya dalam kehidupan yang akan datang.

Selanjutnya Lussier menyatakan, "*locus of control is a continuum between an external and an internal belief over who has control over one's destiny*".<sup>36</sup> *Locus of control* adalah rangkaian kesatuan antara keyakinan eksternal dan internal yang mengendalikan nasib seseorang. Seseorang yang memiliki *locus of control* eksternal yakin bahwa mereka memiliki sedikit kendali atas kinerja mereka dan tertutup untuk pengalaman-pengalaman baru. Orang-orang dengan *locus of control* internal yakin bahwa mereka memiliki kendali atas diri mereka sendiri dan terbuka dengan pengalaman-pengalaman baru untuk meningkatkan kinerja mereka. Greenberg dan Baron juga menyatakan, "*locus of control is the extent to which individuals feel that they are able to control things in a manner that affects them*".<sup>37</sup> *Locus of*

---

<sup>35</sup> Rae Andre, *Organizational Behavior* (New Jersey: Pearson Prentice-Hall, 2008), h.99.

<sup>36</sup> Robert N. Lussier, *Human Relation in Organizations* (New York: McGraw-Hill, 2008), h.3.

<sup>37</sup> Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, *Behavior in Organization* (New Jersey: Pearson Prentice-Hall, 2008), h.146.

*control* adalah sejauhmana individu merasa dapat mengendalikan hal-hal yang mempengaruhi sikap mereka.

Colquitt juga menyatakan, “*research studies showed that an internal locus of control was associated with higher levels of job satisfaction and job performance*”.<sup>38</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa *locus of control* diasosiasikan dengan tingkat kepuasan kerja dan kinerja yang lebih tinggi.

Relevan dengan pendapat diatas, Hjelle dan Zieger mendefinisikan *locus of control* sebagai individu yang meyakini apakah hasil kerja mereka tergantung pada perilaku mereka sendiri atau dikendalikan oleh kekuatan lain diluar diri mereka sendiri.<sup>39</sup> Baron dan Byrne membatasi pengertian *locus of control* sebagai keyakinan individu terhadap tanggung jawab internal versus eksternal.<sup>40</sup>

*Locus of control* adalah kepercayaan tentang hasil tindakan yang dilakukan individu terhadap peristiwa-peristiwa didalam kontrol diri individu. (orientasi kontrol internal) atau terhadap peristiwa-peristiwa diluar kontrol diri individu (orientasi kontrol eksternal).<sup>41</sup>

McShane dan Glinow mendefinisikan, “*locus of control is defined as a person’s general belief about the amount of control her or she has over*

---

<sup>38</sup> Colquitt, LePine dan Wesson, *op.cit.*, h.321.

<sup>39</sup> Larry H Hjelle dan Daniel J. Ziegler, *Personality Theories* (New York: McGraw-Hill, 1992), h.14.

<sup>40</sup> Robert A. Baron dan Donn Byrne, *Sosial Psychology* (Boston: Allyn and Bacon, 1991), h.510.

<sup>41</sup> Shrink Cyberia, “*Where is your Locus of Control? Which Attributional Do You Use?*” (@ Plumeus Inc., 1996-1999), h.12.

*personal life events*".<sup>42</sup> *Locus of control* secara umum didefinisikan sebagai keyakinan individu dalam mengendalikan dirinya terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya.

Robbins menyatakan, "*locus of control is the degree to which people believe that they are masters of their own fate*".<sup>43</sup> *Locus of control* adalah tingkat dimana orang-orang yakin bahwa mereka adalah penentu atas nasib mereka sendiri. Internal (*internals*) adalah keyakinan individu sebagai pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. Eksternal (*externals*) adalah keyakinan individu untuk mengendalikan kekuatan luar dalam diri mereka seperti keberuntungan atau kesempatan.

Kreitner dan Kinicki menjelaskan ciri-ciri seseorang yang memiliki *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal :

*People who believe they control the events and consequences that affect their lives are said to possess an internal locus on control. On the other side, they who believe their performance is the product tend to attribute outcomes to environmental causes to possess an exsternal locus of control*<sup>44</sup>

Orang-orang percaya bahwa mereka mengendalikan kejadian yang mempengaruhi kehidupan mereka dan konsekuensi bagi mereka yang memiliki *locus of control* internal. Di sisi lain, mereka yang memiliki *locus of*

---

<sup>42</sup> Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2010), h.45.

<sup>43</sup> Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior* (New Jersey: Pearson Education.,Inc, 2007), h.102.

<sup>44</sup> Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, Company, Inc., 2007), hh.154-155.

*control* eksternal adalah mereka yang percaya bahwa kinerja adalah hasil pengaruh lingkungan di luar kendali mereka.

Vecchio menyatakan, "*locus of control is the extent to which individuals believe that control over their lives lies within their own control versus within enviromental forces beyond their control*".<sup>45</sup> *Locus of control* adalah sejauh mana kepercayaan individu terhadap kontrol dirinya dan bagaimana lingkungan juga mempengaruhi kontrol terhadap dirinya.

Slavin juga menyatakan, "*a person with an internal locus of control is one who believes that success or failure is due to his or her own efforts or abilities*".<sup>46</sup> Seseorang dengan suatu *locus of control internal* percaya bahwa kesuksesan dan kegagalannya adalah hasil upaya dan kemampuannya sendiri. *Locus of control* adalah perilaku seseorang yang merasa dan percaya akan kesuksesan yang dicapai adalah hasil upaya dan tindakan sendiri.

Luthans mendefinisikan, "*locus of control is related to the performance and satisfaction of organization members and may moderate the relationship between motivation and incentives*".<sup>47</sup> *Locus of control* adalah berkaitan dengan kinerja dan kepuasan anggota organisasi dan juga berhubungan dengan motivasi dan dorongan. *Locus of control* adalah faktor pendorong seseorang untuk menunjukkan kinerja dan kepuasan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. .

---

<sup>45</sup> Robert P. Vecchio, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2006), h.85.

<sup>46</sup> Robert E. Slavin, *Educational Psychology* (New York: San Francisco, 2006), h.322.

<sup>47</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, Inc., 1992), h.170.

Schermerhorn, Hunt dan Osborn juga menyatakan, "*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>48</sup> *Locus of control* adalah sejauhmana seseorang dapat mengendalikan diri dalam kehidupannya dan seseorang yang fokus terhadap orientasi internal dan eksternal. Seseorang yang memiliki *locus of control internal* percaya bahwa mereka dapat mengendalikan diri mereka terhadap keberuntungan dan nasibnya, seseorang dengan *locus of control* eksternal percaya bahwa apa yang dialaminya adalah kendali mereka sendiri dan faktor lingkungan.

Selanjutnya Stroh, Northcraft dan Neale mendefinisikan, "*locus of control is the degree to which people think they can control the consequential events in their lives*".<sup>49</sup> *Locus of control* adalah tingkat kepercayaan orang-orang tentang apa yang mereka pikir dapat mengendalikan konsekuensi peristiwa dalam hidup mereka. *Locus of control* internal maupun *locus of control* eksternal pada dasarnya berpengaruh terhadap sebuah keyakinan untuk mengatasi berbagai bentuk permasalahan pribadi yang timbul baik dalam lingkungan internal maupun dalam lingkungan eksternal.

Draft menjelaskan *locus of control* internal sebagai berikut:

*People with internal locus of control are easier to motivate because they believe the rewards are the result of their behavior. They are better*

---

<sup>48</sup> John R. Schermerhorn, James G. Hunt dan Richard N. Osborn, *Organizational Behavior* (New York: John Wiley & Sons, Inc, 2011), h.34.

<sup>49</sup> Linda K. Stroh, Gregory B. Northcraft dan Margaret A. Neale, *Organizational Behavior* (New Jersey: Laurence Erlbaum Associates, Inc., 2002), h.48.

*able to handle complex information and problem solving are more achievement oriented, but are also more independent and therefore more difficult to manage*<sup>50</sup>

Orang-orang dengan *locus of control* internal lebih mudah termotivasi karena mereka percaya penghargaan yang mereka peroleh adalah hasil usaha mereka. Mereka lebih baik dalam menangani informasi yang kompleks dalam memecahkan masalah, lebih berorientasi pada pencapaian hasil dan mereka lebih independen walaupun lebih sulit diatur.

*Locus of control* pada dasarnya adalah keyakinan seseorang yang cenderung menilai keberhasilan ataupun kegagalan yang diperolehnya akibat dirinya sendiri atau lingkungannya. Sebagian orang cenderung menyalahkan orang lain atas kegagalan yang dialaminya tetapi tidak jarang ada juga yang cenderung menyalahkan dirinya sendiri. Sebagian orang meyakini bahwa keberhasilan yang diraih adalah karena kemampuan dirinya sendiri, namun ada yang menilai keberhasilan yang dicapai karena unsur kebetulan atau karena bantuan orang lain. Individu yang meyakini bahwa keberhasilan yang diraih merupakan hasil kerja kerasnya sendiri adalah individu yang memiliki *locus of control* internal, sedangkan mereka yang menganggap bahwa keberhasilan yang telah diraih merupakan suatu kebetulan adalah mereka yang cenderung memiliki *locus of control* eksternal.

---

<sup>50</sup> Richard L. Draft, *New Era of Management* (Canada: South-Western Change Learning, 2010), h.454.

Kreitner dan Kinicki menjelaskan tentang alat ukur yang dikembangkan Rotter untuk mengukur *locus of control* sebagai alternatif pilihan internal dan eksternal:

*Researching have found important behaviour differences between internals and externals locus of control:(1) internal display greater work motivation, (2) internal have stronger expectation that effort leads to performance, (3) internal exhibit performance on task involving learning or problem solving, when performance leads to valued rewards, (4) there is stronger relationship between job satisfaction and performance for internal than external, (5) internal obtain higher salaries and greater salary increase than external, (6) external tend to be more anxious than internal*<sup>51</sup>.

Hasil penelitian pada *locus of control* dijelaskan para peneliti untuk menemukan perbedaan penting berkaitan dengan perilaku internal dan eksternal meliputi: 1) internal menunjukkan motivasi kerja yang lebih besar, 2) internal memiliki pengharapan yang kuat bahwa usaha akan mengarahkan pada kinerja, 3) internal menunjukkan kinerja yang lebih tinggi pada tugas yang melibatkan proses belajar dan penyelesaian masalah, kinerja mengarah pada penghargaan yang berarti 4) terdapat hubungan yang lebih erat antara kepuasan kerja dengan kinerja dalam internal daripada eksternal, 5) internal lebih memperoleh gaji yang lebih tinggi dan meningkatkan pendapatan yang lebih baik daripada eksternal, 6) eksternal cenderung lebih khawatir dari pada internal *locus of control*.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian Individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung memiliki dimensi karakteristik, 1) aktif mencari

---

<sup>51</sup> Kreitner dan Kinicki, *op.cit.*, h.156.

informasi, 2) berusaha meningkatkan kinerja dalam kehidupannya, 3) tidak resisten terhadap pengaruh lingkungan dan berusaha mengendalikan lingkungan, 4) lebih percaya diri terhadap kemampuan memecahkan masalah, 5) cenderung membuat penilaian secara mandiri terhadap tuntutan-tuntutan orang lain. Individu yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung memiliki karakteristik 1) sering merasa cemas, 2) mudah depresi, 3) memiliki harga diri yang rendah.<sup>52</sup>

*Locus of control* memiliki dua sisi yang berbeda satu sama lain, yaitu internal dan eksternal. *Locus of control* internal dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang terdapat dalam diri seseorang internal atau faktor personal, sedangkan *locus of control* eksternal berarti faktor-faktor lingkungan dan kondisi yang mendorong keyakinan individu untuk mencapai tujuan dengan berhasil.

Berdasarkan ciri-ciri di atas, Phares menyatakan bahwa individu dengan *locus of control* internal pada dasarnya lebih aktif dan berusaha mengontrol lingkungannya secara langsung daripada mereka yang cenderung memiliki *locus of control* eksternal.<sup>53</sup>

Sejalan dengan pendapat di atas, Griffin menyatakan bahwa dalam berorganisasi, individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung 1) lebih berpartisipasi aktif dalam penyelenggaraan organisasi, 2) memiliki

---

<sup>52</sup> *Ibid*, h.381.

<sup>53</sup> Jerry E. Phares, *Locus of Control in Personality* (New Jersey: Prentice-Hall, 1992), h.60.

gagasan yang lebih jelas dalam melaksanakan tugas-tugasnya, 3) cenderung memilih organisasi yang berbentuk desentralisasi. Individu yang memiliki *locus of control* eksternal: 1) lebih sesuai bekerja dalam organisasi yang bersifat sentralisasi, 2) tidak dapat melaksanakan pekerjaan di luar prosedur yang telah ditetapkan, 3) cenderung memilih pemimpin yang tidak pernah mendelegasikan tugasnya dalam setiap pengambilan keputusan.<sup>54</sup>

*Locus of control* individu dapat dinilai dari kecenderungan yang dimiliki. Individu cenderung memiliki *locus of control* internal adalah mereka yang 1) lebih menitikberatkan usaha dan kemampuan diri sendiri sebagai faktor utama yang menggerakkannya dalam melakukan suatu pekerjaan, 2) merasa ikut berperan dan bertanggung jawab atas hasil yang diperolehnya. Sebaliknya, mereka yang memiliki *locus of control* eksternal menyatakan bahwa faktor-faktor dari luar dirinya merupakan keberhasilan usaha yang telah dilakukan.

Berdasarkan deskripsi konsep di atas maka dapat disintesis, *locus of control* adalah keyakinan individu dalam menilai keberhasilan atau kegagalan yang diperoleh dalam melaksanakan kegiatan yang dipengaruhi faktor internal dan faktor eksternal dengan indikator kemandirian dalam bekerja, keyakinan terhadap diri sendiri, tanggung jawab dalam bekerja, ketergantungan pada lingkungan kerja dan respon terhadap orang lain.

---

<sup>54</sup> Ricky W. Griffin, *Management* (New Delhi: AITBS Publisher, 1997), h.450.

### 3. Efikasi diri (*Self-efficacy*)

Ekspektasi seseorang tentang pencapaian kesuksesan sangat erat kaitannya dengan potensi efikasi diri yang dimilikinya dan merupakan faktor penting yang menentukan seseorang apakah ia akan berusaha untuk membuat perubahan lingkungan atau tidak. Hal ini dinyatakan oleh Carlson dan Buskist bahwa efikasi diri merupakan suatu bentuk kompetensi yang dimiliki seseorang.<sup>55</sup>

Bandura menjelaskan tentang efikasi diri sebagai kemampuan yang dirasakan untuk mengatasi situasi khusus yang menghubungkan penilaian yang dibuat orang tentang kemampuan mereka untuk melakukan sesuatu yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. Efikasi diri yang kuat dapat meningkatkan kinerja dan kepribadian dalam berbagai hal.<sup>56</sup>

Seseorang yang kompeten dapat mempengaruhi efikasi dirinya melalui berbagai upaya aktif seperti “pengaruh verbal” secara khusus dapat efektif dilakukan apabila komunikator dibantu dengan sifat yang dapat dipercaya, keahlian dan memiliki daya tarik.<sup>57</sup> Efikasi diri adalah kunci sukses dalam terapi. Seseorang yang memiliki kepercayaan dan menyatu dalam perilaku adaptif, akan memotivasi dirinya dalam mencapai kesuksesan.

---

<sup>55</sup> Neil R. Carlson dan William Buskist, *Psychology, The Science of Behavior* (Boston: Allyn and Bacon, 1999), h.559.

<sup>56</sup> Albert Bandura, *Self-efficacy Mechanisms in Psychological and Health Promoting Behavior* (New Jersey: Prentice-Hall, 1991), h.21.

<sup>57</sup> Albert Bandura, *Self-Efficacy in Changing Societies* (Cambridge: Cambridge University Press 1995), h.150.

Baron dan Byrne menjelaskan efikasi diri sebagai evaluasi diri seseorang terhadap kemampuan dan kinerjanya untuk menampilkan tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan.<sup>58</sup> Efikasi diri merupakan kemampuan yang dimiliki individu untuk dapat melaksanakan tindakan yang diinginkan. Semakin tinggi perasaan efikasi diri yang dimiliki individu maka semakin baik individu untuk cenderung melakukan tugas yang beragam. Keberhasilan ini dapat mengarahkan seseorang pada perasaan positif tentang dirinya secara lebih menyeluruh.

Schermerhorn, Hunt dan Osborn menyatakan, "*self-efficacy is an individual's belief about the likelihood of successfully completing a specific task*".<sup>59</sup> Efikasi diri adalah keyakinan seorang individu tentang kemungkinan kemampuannya menyelesaikan tugas tertentu secara berhasil.

Schermerhorn, Hunt dan Osborn juga menyatakan, "*self-efficacy is a person's belief that he or she can perform adequately in a situation*".<sup>60</sup> Efikasi diri adalah keyakinan seorang individu bahwa ia dapat menunjukkan kemampuannya dalam suatu situasi. Selanjutnya Schermerhorn, Hunt dan Osborn menjelaskan efikasi diri sebagai berikut:

*People with high self-efficacy believe that they have the necessary abilities for a given job, that they are capable of the effort required and*

---

<sup>58</sup> Robert Baron B & Byrne B, *Social Psychology* (Boston: Allyn and Bacon, 1997), h.23.

<sup>59</sup> John R. Schermerhorn, James G.Hunt dan Richard N. Osborn, *Organizational Behavior* (New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2003), h.73.

<sup>60</sup> *Ibid*, h.74.

*that no outside events will hinder them from attaining their desired performance level*<sup>61</sup>

Orang-orang dengan efikasi diri tinggi percaya bahwa mereka memerlukan kemampuan terhadap tugas yang diberikan, bahwa mereka memerlukan upaya yang cukup dan bukan diluar kejadian yang menghalangi mereka untuk pencapaian kinerja yang diinginkan

Robbins dan Judge menyatakan, "*self-efficacy is a person's belief that she or he is capable of performing a task*".<sup>62</sup> Efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya melakukan suatu tugas.

Robbins menyatakan, "*self-efficacy refers to an individual's belief that he or she is capable of performing a task*".<sup>63</sup> Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu bahwa dia mampu melakukan suatu pekerjaan tertentu.

Keyakinan diri seseorang untuk mengerjakan tugas yang relevan maupun tugas yang baru. Individu yang memiliki keyakinan diri tinggi, akan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara berhasil termasuk dalam mencoba sesuatu hal yang baru. Semakin tinggi efikasi diri seseorang semakin besar kepercayaan dari orang tersebut terhadap kesanggupannya untuk berhasil dalam suatu tugas. Efikasi diri yang tinggi membuat seseorang lebih gigih ketika menghadapi tantangan serta lebih termotivasi ketika

---

<sup>61</sup> *Ibid*, h.96.

<sup>62</sup> Stephen P Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (New Jersey: Pearson Education, Inc., 2009), h.96.

<sup>63</sup> *Ibid.*, h.223.

mendapat umpan balik yang negatif.<sup>64</sup> Pada sisi lain, efikasi diri yang rendah akan membuat seseorang mengurangi upayanya ketika harus menghadapi tantangan atau mendapat umpan balik negatif.

Kreitner dan Kinicki menyatakan, "*self-efficacy is a person's belief about his or her chances of successfully accomplishing a specific task*".<sup>65</sup>

Efikasi diri adalah keyakinan individu tentang perubahan dirinya dalam menyelesaikan tugas tertentu secara berhasil.

Papalia dan kawan-kawan menyatakan, "*a sense of self-efficacy is the confidence that they have what it takes to succeed*".<sup>66</sup> Suatu perasaan efikasi diri adalah keyakinan tentang apa yang dicapai dengan sukses. Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang yang efektif. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung yakin, percaya diri dan merasa mereka menjadi berhasil dalam usaha apapun yang mereka lakukan.

Dalam konteks kinerja, efikasi diri merupakan keyakinan individu berkaitan dengan kompetensi dan kinerja dirinya. Efikasi diri dideskripsikan sebagai salah satu kepercayaan yang efektif. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung memiliki kepercayaan dan merasa mereka akan sukses dalam apapun usaha yang mereka laksanakan. Ivancevich, Konopaske dan Matteson menyatakan, "*self-efficacy describes a belief in one's effectiveness*."

---

<sup>64</sup> *Ibid.*, h.63.

<sup>65</sup> Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2010), h.34.

<sup>66</sup> Diane E. Papalia *et al.*, *Human Development* (New York: McGraw-Hill, 2007), h.36.

*Individuals high in self-efficacy tend to be confident, self-assured and feel they are likely to be successful in whatever endeavors they undertake*".<sup>67</sup>

Efikasi diri dideskripsikan sebagai salah satu kepercayaan yang efektif. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung memiliki kepercayaan dan merasa mereka akan sukses dalam apapun usaha yang mereka laksanakan.

Colquitt, LePine dan Wesson mendefinisikan efikasi diri sebagai berikut, "*self-efficacy defined as the belief that a person has the capabilities needed to execute the behavior required for task success*".<sup>68</sup> Efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan pencapaian tugas secara berhasil.

Luthans menyatakan, "*self-efficacy is concerned with self-perceptions of how well a person can cope with situation as they arise*".<sup>69</sup> Efikasi diri sebagai persepsi diri adalah bagaimana seseorang dapat mengatasi keadaan dan membangun diri mereka dengan baik. Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu tentang kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif dan cara bertindak yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Definisi ini m esensinya sama, tetapi lebih luas dengan menambahkan unsur motivasi, kognisi dan perilaku.

---

<sup>67</sup> Ivancevich, Konopaske dan Matteson, *op,cit.*, h.326.

<sup>68</sup> Colquitt, LePine dan Wesson, *op,cit.*, h.181.

<sup>69</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, Inc., 1992), h.202.

Dalam konteks ini, ketiga komponen psikis dan fisik ini dijadikan obyek keyakinan diri yang mempresentasikan efikasi.

Menurut McShane dan Glinow, "*self-efficacy is a perception of one's competence to perform across a variety of situations. The higher the persons's general self-efficacy, the higher is his or her overall self-evaluation*".<sup>70</sup> Efikasi diri adalah salah satu persepsi kompetensi yang menunjukkan kinerja dalam situasi yang berbeda. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan memiliki evaluasi diri yang tinggi.

Bandura menyatakan bahwa efikasi diri tinggi dapat meningkatkan kinerja dan kepribadian dalam berbagai hal.<sup>71</sup> Efikasi diri adalah kemampuan yang dirasakan untuk mengatasi situasi khusus yang menghubungkan penilaian yang dibuat orang tentang kemampuan mereka untuk melakukan sesuatu yang berhubungan dengan tugas khusus atau situasi tertentu.

Untuk mengetahui penilaian efikasi diri seseorang apakah akurat atau tidak, ditentukan berdasarkan empat sumber informasi utama, yaitu (1) hasil kinerja yang dicapai (*performance attainments*), (2) mengamati pengalaman kinerja orang lain dan seolah-olah mengalaminya sendiri (*vicarious experiences of observing the performance of other*), (3) kepercayaan secara lisan dan pengaruh sejumlah tipe sosial dalam proses pembentukan kapabilitas (*verbal persuasion and allied types of social influences that one*

---

<sup>70</sup> McShane dan Glinow, *op.cit.*, h.45.

<sup>71</sup> Albert Bandura, *Self-efficacy Mechanisme in Psychological and Health Promoting Behavior* (New Jersey: Prentice Hall, 1991), h.21.

*processes certain capabilities)* dan (4) keadaan fisiologis dari penilaian sebagian orang tentang kemampuan, kekuatan dan kerentanan terhadap disfungsi, (*physiological states from which people partly judge their capableness, strenght and vulnerability to dysfunction*).<sup>72</sup>

Bandura sebagaimana dikutip Priest dan Gass, menjelaskan tentang 3 (tiga) dimensi efikasi meliputi; *magnitude* (besaran), *strenght* (kekuatan) dan *generally* (sifat umum):

*Magnitude refer to the degree of certainty associated with success and is heavily influenced by perception of risk and difficulty. Strenght refer to how long a person holds on to expectations of success despite contradictory information. Generally refer to the degree of tarnsfer of self-efficacy beliefs from one situation to another. One person may limit self-efficacy expectations to the performance of idential or closely related task, while another may generalize the expecations for success to a wide range of situations*<sup>73</sup>

Besaran adalah derajat kepastian yang berhubungan dengan kesuksesan dan secara kuat dipengaruhi oleh persepsi atas resiko dan kesulitan. Kekuatan menunjukkan waktu seseorang berpegang pada harapan sukses meskipun ada informasi yang bertentangan. Sifat umum adalah derajat perpindahan efikasi diri dari satu situasi ke situasi lainnya. Seseorang mungkin memiliki harapan efikasi diri yang terbatas terhadap kinerja tugas yang identik, sementara yang lain mungkin menyamaratakan harapan untuk sukses pada jangkauan situasi yang luas.

---

<sup>72</sup> *Ibid*, h.399.

<sup>73</sup> Albert Bandura, *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory* (New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1986), hh.391-392.

Bandura mengidentifikasi dimensi bentuk perilaku efikasi diri di atas meliputi: 1) pilihan tingkah laku (*choice behavior*): efikasi diri mempengaruhi tingkah laku dan tindakan yang dipilih oleh individu. Individu akan terlibat di dalam tugas ketika ia merasa yakin dan mampu dan akan menghindari tugas itu jika merasa yakin tidak mampu. Tingkat efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan keterlibatan diri dalam tugasnya. Keterlibatan yang diperlihatkan dari tingkat disiplin kerja dan konsisten terhadap apa yang telah diyakini dan tegas berpendapat membela kebanggaan atas keyakinannya. Sebaliknya tingkat efikasi diri yang rendah mengakibatkan individu menarik diri dari tugas lingkungan kerjanya, sehingga dapat menghambat perkembangan potensi yang dimilikinya, 2) usaha dan ketekunan (*effort expenditure and persistence*): Penilaian efikasi diri juga menentukan bagaimana seseorang melakukan upaya dan sejauh mana seseorang mampu bertahan menghadapi rintangan dan pengalaman yang tidak menyenangkan. Tingkat efikasi diri yang tinggi, membuat seseorang lebih semangat, gigih, tekun dan ulet dalam menjalankan upayanya. Kesungguhan, ketekunan, kegigihan dan keuletan yang kuat biasanya menghasilkan kinerja yang tinggi. Tingkat efikasi diri rendah, ketika kesulitan datang, mereka merasa ditimpa bencana karena keragu-raguan atas kemampuannya sendiri dan pada gilirannya mengurangi upaya atau bahkan menyerah, 3) pola berpikir dan reaksi emosional; Individu dengan efikasi diri yang rendah memandang masalah sebagai tugas lebih sulit dari yang

sesungguhnya. Hal ini justru akan mengakibatkan stres dan depresi. Pola pikir seperti ini akhirnya dapat menghambat penyelesaian tugas diri yang tinggi akan menciptakan perasaan nyaman pada saat menghadapi tugas dengan baik. Sebaliknya dengan efikasi diri yang tinggi akan menciptakan perasaan nyaman pada saat menghadapi tugas dan aktivitas yang sulit. Individu akan lebih memusatkan perhatian dan usahanya terhadap tuntutan kebutuhan lingkungan dan setiap hambatan akan mendorongnya untuk berusaha semakin lebih keras, konsisten dan tegas dalam dalam mengemukakan pendapat.<sup>74</sup>

Pola pikir, reaksi emosi dan pilihan tingkah laku dari upaya yang dilakukan secara sungguh-sungguh seperti disiplin dan menepati janji dirinya, konsisten terhadap apa yang telah diyakini dan tegas berpendapat membela kebanggaan atas keyakinannya, serta memiliki semangat kerja seperti kerja keras atau gigih, tekun, ulet dan tidak mudah menyerah secara keseluruhan merupakan refleksi dari keyakinan seseorang atas kemampuan dirinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Schwarzer dan Renner menguraikan tiga indikator yang menggambarkan efikasi diri seseorang meliputi; a) keyakinan untuk bertahan yaitu keyakinan untuk tetap melaksanakan tugas tertentu dalam segala situasi dan kondisi, b) keyakinan untuk meningkatkan kemampuan yaitu keyakinan dapat mempelajari kemampuan tertentu dalam situasi dan kondisi,

---

<sup>74</sup> *Ibid.*, hh.393-395.

c) keyakinan untuk mengendalikan perasaan atau keinginan demi mencapai tujuan tertentu.<sup>75</sup> Efikasi diri adalah prinsip diri terhadap keyakinan sikap yang terbentuk dari kemampuan yang dirasakan untuk mengatasi keadaan-keadaan di sekitarnya untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan.

Berdasarkan deskripsi konsep di atas maka dapat disintesiskan efikasi diri adalah keyakinan diri seseorang atas kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas tertentu secara berhasil dengan indikator keyakinan untuk bertahan, keyakinan untuk meningkatkan kemampuan dan keyakinan untuk mengendalikan perasaan atau keinginan untuk mencapai tujuan.

## **B. Penelitian yang Relevan**

Pada bagian ini akan dikemukakan beberapa hasil penelitian berkaitan dengan variabel-variabel *locus of control*, efikasi diri dan kinerja. Hasil penelitian yang relevan ini akan menjadi perbandingan sekaligus sebagai penguat bagi peneliti dalam merumuskan konstruk, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

Dalam konteks efikasi diri, Judge dan kawan-kawan<sup>76</sup> melakukan penelitian untuk mengetahui kontribusi efikasi diri terhadap kinerja yang dikontrol melalui tujuh variabel moderator yaitu kemampuan umum mental

---

<sup>75</sup> R. Schwarzer dan B. Renner, *Health Specific Self Regulated Efficacy Scales* (www.ralfschwarzer.dc, 1995), h.15.

<sup>76</sup> Timothy A. Judge *et al.*, "Self-efficacy and Work-Related Performance: The integral Role of Individuals Differences", *Journal of Applied Psychology*, ISSN 0021-9010, ed Sheldon.

(*general mental ability*), sifat hati-hati/teliti (*conscientiousness*), kesopansantunan/budi pekerti (*agreeableness*), keramah-tamahan (*extraversion*), keterbukaan (*openness*), kestabilan emosi (*emotional stability*) dan pengalaman (*experience*). Penelitian yang dilakukan dengan analisis *multivariate* melalui meta-analisis terhadap 186 artikel, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa sekitar 95% interval tingkat kepercayaan yang menyatakan antar variabel moderator tersebut tidak “*overlapping*”. Hal ini menunjukkan bahwa banyak variabel moderator yang menghubungkan antara efikasi diri dengan kinerja. Ketika beberapa variabel terdekat dikontrol, efikasi diri secara signifikan memprediksi variasi kinerja, jika (a) *kompleksitas* kerja rendah, (b) waktu pengukuran antara efikasi diri dengan kinerja relatif singkat, (c) umpan balik yang dilakukan secara berkala semakin mendekatkannya pada tampilan kerja, (d) sasaran diatur sendiri atau ditentukan, (e) individu menjabarkan tugas sebelum dilakukan pengukuran efikasi diri, (f) membuat kisi-kisi indikator dari efikasi yang diukur, (g) adanya kriteria tentang tampilan tugas, (h) kinerja diukur secara objektif, (i) penelitian yang dilakukan menggunakan ketelitian seperti penelitian dilaboratorium. Keseluruhan hasil analisis yang meliputi seluruh variabel yang diturunkan memperlihatkan bahwa rata-rata prediksi validitas dari efikasi diri atas kinerja adalah 67,43%.

Judge and Bono<sup>77</sup> juga melaporkan hasil penelitiannya tentang hubungan antara *self-esteem*, *self-efficacy*, *locus of control*, *emotional stability* dengan *job satisfaction* dan *job performance* menyimpulkan bahwa (1) kekuatan hubungan antara variabel-variabel di atas terhadap kinerja dapat dijelaskan melalui koefisien korelasi (r) yaitu 0,26 untuk *self-esteem* 0,45 untuk efikasi diri, 0,32 untuk *locus of control* dan 0,24 untuk *emotional stability*. Dari koefisien korelasi tersebut tergambar bahwa hubungan yang paling erat terhadap kinerja diantara kedua variabel prediktor di atas adalah variabel (1) efikasi diri yaitu 0,45, (2) kekuatan hubungan antara variabel-variabel prediktor di atas terhadap kinerja dapat dijelaskan melalui koefisien korelasi (r) yaitu 0,26 untuk *self-esteem*, 0,23 untuk efikasi diri dan 0,22 untuk *locus of control* dan 0,19 untuk *emotional stability*. Koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan yang paling erat terhadap kinerja diantara variabel-variabel di atas adalah variabel *self-esteem* yaitu 0,26, *locus of control* 0,22 dan diikuti dengan variabel efikasi diri, 0,23.

Sembilan *meta-analisis* menjelaskan hubungan positif antara efikasi diri dan kinerja dalam berbagai bidang fungsi dalam kondisi alami dan laboratorium.<sup>78</sup> *Meta-analisis* yang lain atas 114 kajian dan 21.616 pokok bahasan menunjukkan hasil korelasi rata-rata 38 yang diukur antara efikasi

---

<sup>77</sup> *Ibid.*, h.83.

<sup>78</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior* (Boston: McGraw-Hill, 2008), h.205.

diri dan kinerja yang berkaitan dengan kerja.<sup>79</sup> Dengan demikian efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian tentang keterkaitan *locus of control* dengan kinerja menunjukkan bahwa orientasi kepada *locus of control* internal yang kuat secara positif berkaitan dengan kinerja.

Miller dan Toulouse (1986) telah melakukan studi tentang para eksekutif di 97 perusahaan dan menemukan bahwa para internal ternyata lebih efektif daripada para eksternal dalam kaitannya dengan kriteria objektif seperti keuntungan serta pertumbuhan penjualan. Hubungan ini lebih kuat bagi perusahaan yang berada dalam lingkungan dinamis dan memiliki inovasi produk yang lebih penting.<sup>80</sup>

Avollo dan Howell (1992) telah melakukan studi atas 76 orang eksekutif dalam sebuah lembaga keuangan yang besar dan menemukan bahwa para *locus of control* internal memiliki kinerja unit bisnis yang lebih baik daripada para *locus of control* eksternal satu tahun setelah pengukuran mengenai kepribadian.<sup>81</sup> Ini berarti *locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

---

<sup>79</sup> *Ibid.*, h.208.

<sup>80</sup> Yukl, *op.cit*, h. 224

<sup>81</sup> *Ibid.*, h.224.

## C. Kerangka Teoretik

### 1. *Locus of Control* dan Kinerja

*Locus of control* merupakan keyakinan seseorang dalam menilai keberhasilan dan kegagalannya karena akibat kemampuan dirinya sendiri atau karena faktor situasional lain. *Locus of control* dapat dibagi dalam dua kategori meliputi *locus of control internal* sebagai keyakinan seseorang mencapai keberhasilan dan kegagalan karena kemampuan sendiri dan *locus of control* eksternal sebagai keyakinan seseorang menilai keberhasilan dan kegagalan karena faktor lingkungan seperti kesempatan dan nasib. Individu yang memiliki *locus of control internal* cenderung lebih bertanggung jawab, lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan daripada individu yang memiliki *locus of control eksternal*.

*Locus of control* merupakan kendali individu atas pekerjaan dan keyakinan mereka terhadap keberhasilan diri. Individu yang memiliki *locus of control internal* memiliki keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku kerja mereka di organisasi. Seseorang yang memiliki *locus of control eksternal* adalah individu yang memiliki keyakinan bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih disebabkan oleh faktor di luar diri yaitu lingkungan dan organisasi.

Kinerja adalah gambaran perilaku kerja seseorang. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, diantaranya adalah usaha, perhatian, ketekunan dan kemampuan. Individu yang memiliki *locus of control*

internal cenderung lebih berusaha keras dalam meningkatkan kinerjanya. *Locus of control* dapat mempengaruhi kinerja individu dalam melaksanakan tugasnya.

Yukl menyatakan, "*internal locus of control believe that they can influence their own destiny, they take more responsibility for their own action and for the job performance of their organization*".<sup>82</sup> Seseorang yang memiliki *locus of control* internal yang kuat percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi nasibnya, mereka lebih bertanggung jawab dalam tindakannya dan untuk kinerja organisasinya.

Luthans juga menyatakan, "*locus of control may have a differential impact on their job performance or satisfaction*".<sup>83</sup> *Locus of control* memiliki suatu dampak berbeda terhadap kinerja dan kepuasan mereka. *Locus of control* memiliki dampak yang berbeda untuk kinerja. Individu dengan *locus of control* eksternal yakin bahwa mereka memiliki sedikit kendali atas kinerja mereka dan tertutup untuk pengalaman-pengalaman baru. Individu yang memiliki *locus of control* internal yakin bahwa mereka memiliki kendali atas diri mereka sendiri dan terbuka dengan pengalaman-pengalaman baru untuk meningkatkan kinerja.

McShane dan Glinow juga menyatakan:

*People with a more internal locus of control have a more positive self-evaluation. They also tend to job performance better in most*

---

<sup>82</sup> Yukl, *op.cit.*, h.54.

<sup>83</sup> Luthans, *op.cit.*, hh.170-172.

*employment situations, are more successful in their careers, earn more money and are better suited for leadership positions*<sup>84</sup>

Orang-orang dengan *locus of control* internal memiliki evaluasi diri yang lebih positif. Mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam kondisi pekerjaan, lebih sukses dalam karir, mendapatkan banyak uang dan memiliki posisi kepemimpinan yang menyenangkan.

Furnham juga menyatakan, "*locus of control interated with type of reinforcement (intrinsic versus extrinsic) to influence job performance*".<sup>85</sup> Pengaruh *locus of control* dengan type penguatan (*intrinsic dan ekstrinsik*) mempengaruhi kinerja. Dengan demikian *locus of control* merupakan penilaian kepribadian seseorang sebagai faktor pendorong/kekuatan seseorang dalam meningkatkan kinerjanya. .

*Locus of control* merupakan keyakinan individu dalam menilai keberhasilan atau kegagalan yang diperoleh dalam melaksanakan kegiatan yang dipengaruhi faktor *locus of control* internal dan eksternal. Implementasi perilaku *locus of control* di atas sangat ditentukan oleh kondisi personal tentang tingkat kefokusannya seseorang dalam mencapai target atau tujuannya.

Individu dengan *locus of control* internal akan memiliki kelebihan evaluasi diri. Mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan, lebih sukses dalam berkarir, memiliki penghasilan lebih banyak dan memiliki posisi kepemimpinan yang lebih baik.

---

<sup>84</sup> McShane dan Glinow, *op.cit.* , hh.46-47.

<sup>85</sup> Adrian Furnham, *Social Behavior Incontext* (London: Allyn Bacon, Inc., 1986,), h.24.

Berdasarkan uraian di atas maka *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja. Seseorang yang memiliki *locus of control* tinggi akan meningkatkan kinerja dalam pencapaian hasil dan tujuan yang diinginkan.

## **2. Efikasi diri dan Kinerja**

Efikasi diri merupakan manifestasi keyakinan individu tentang kemampuannya menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif dan cara bertindak yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas. Efikasi diri merupakan keyakinan diri seseorang tentang kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tertentu secara berhasil.

Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi, kecenderungan untuk melaksanakan tugas juga akan tinggi. Keberhasilan ini akan mengarah pada perasaan positif yang lebih umum tentang dirinya sendiri, perubahan dalam konsep diri dan dalam penilaiannya efikasi diri yang tinggi dengan kemampuan menyelesaikan tugas yang tinggi.

Dalam situasi sulit, individu dengan efikasi diri yang rendah lebih mungkin mengurangi usaha atau melepaskannya sama sekali, sementara orang dengan efikasi diri tinggi semakin giat mencoba untuk mengatasi tantangan tersebut. Individu dengan efikasi diri tinggi juga menanggapi hasil negatif dengan usaha dan motivasi yang meningkat, sementara individu dengan efikasi rendah akan mengurangi usaha untuk hasil negatif tertentu.

Individu dengan kemampuan efikasi tinggi memusatkan perhatian pada kesempatan yang dicapainya dan melihat tantangan sebagai sesuatu yang dapat diatasi. Melalui kegigihan dan ketekunan, individu mencari cara untuk menegakkan kontrol di lingkungan dengan kesempatan terbatas dan banyak kendala. Ini berarti efikasi diri yang tinggi dibutuhkan dalam kehidupan seseorang. Tinggi rendahnya efikasi diri individu ditentukan oleh fokus atau tidaknya seseorang mencapai tujuan. Fokus terhadap tujuan adalah pemahaman individu terhadap tujuan dan upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan sebagai kesuksesan. Efikasi diri dilihat dari aspek generalitas besarnya atau kekuatannya, akan mendorong individu untuk loyal, andal, cakap berkomunikasi dan terampil secara *interpersonal* dan kaya inisiatif, sehingga memungkinkan individu mencapai puncak keberhasilan atau kinerja. Efikasi diri adalah *antecedon* atau faktor penentu kinerja.

Kinerja adalah perilaku kerja individu dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu melalui kegiatan yang dilaksanakan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Efikasi diri dapat mempengaruhi seseorang dalam meningkatkan Kinerja. McShane dan Glinow menyatakan, "*some aspect of self-concept, such as self-efficacy and locus of control already are known influences on job*

*performance*<sup>86</sup> Beberapa aspek konsep diri seperti efikasi diri dan *locus of control* diketahui mempengaruhi kinerja. Seseorang yang memiliki efikasi diri yaitu keyakinan akan kemampuan dan tindakan sendiri akan mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Efikasi diri mempengaruhi kinerja. Robbins juga menyatakan, "*in addition to feedback, four other factors have been found to influence the goal-job performance relationship. These are goal commitment, adequate self-efficacy, task characteristics and national culture*".<sup>87</sup> Dalam penambahan umpan balik, Ada empat faktor lain yang ditemukan mempengaruhi keterkaitan tujuan kinerja. Keempat faktor ini adalah tujuan komitmen, efikasi diri yang memadai, karakteristik tugas dan budaya nasional.

Efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan kinerja. Ivancevich, Konopaske dan Matteson menyatakan, "*receiving such information results in feelings of empowerment in the fourth stage. This is because increasing self-efficacy strenghtens effort job performance expectancies*".<sup>88</sup> Berdasarkan hasil informasi yang diterima pemberdayaan perasaan berada di urutan keempat. Hal ini karena peningkatan efikasi diri merupakan upaya kekuatan kinerja yang diharapkan. Efikasi diri tinggi dapat menunjukkan peningkatan kinerja yang tinggi dan diharapkan.

---

<sup>86</sup> McShane dan Glinow, *op.cit.*, h.46.

<sup>87</sup> Stephen P Robbins, *Organizational Behavior* (New Jersey:Prentice-Hall, Inc., 2005), h.182.

<sup>88</sup> Ivancevich, Konopaske dan Matteson, *op.cit.*, h. 94.

Yukl menyatakan, *“high self-efficacy will encourage a worker to persevere in the face of failure and to continue with a successful strategy that accidentally has produced poor job performance”*.<sup>89</sup> Efikasi diri yang tinggi akan mendorong seorang pekerja akan kegigihan dalam menghadapi kegagalan dan untuk melanjutkan dengan strategi kesuksesan menghadapi ketidakberhasilan kinerja yang terjadi.

Newstrom menyatakan, *“self-efficacy can be judged either on a specific task or across a variety of job performance duties, they will tend to set higher the belief that they are attainable”*.<sup>90</sup> Efikasi diri dapat dinilai dalam suatu tugas tertentu atau tugas kinerja yang berbeda. Mereka cenderung memiliki keyakinan diri yang tinggi dalam pencapaian tugas mereka.

Locke and Latham sebagaimana dikutip oleh Shani memberikan pernyataan bahwa dalam pencapaian tujuan, mempengaruhi kepercayaan diri seseorang untuk menunjukkan bahwa tugas yang telah dilakukan mendorong efikasi diri sebagai penerimaan pencapaian tujuan pribadi. Kedua faktor ini mempengaruhi kinerja.

*Claim that an assigned goal influences a person’s belief about being able to perform that task-labeled self-efficacy-encourages the acceptance of those goals as personal goals. Both factors in turn influence job performance.*<sup>91</sup>

---

<sup>89</sup> Yukl, *op, cit.*, h.483.

<sup>90</sup> John W. Newstrom, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2007), h.113.

<sup>91</sup> A.B. Shani *et al.*, *Behavior in Organizational* (New York: McGraw-Hill, 2010), h.M5-16.

Implementasi perilaku kerja individu ditentukan oleh kondisi personal tentang tingkat kefokusannya seseorang dalam mencapai target atau tujuannya, kesungguhan dan kegigihan seseorang berupaya untuk mencapai target tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil yang dicapai seseorang ditentukan oleh tingkat keyakinan akan kemampuan dirinya untuk melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugasnya. Oleh karena itu keyakinan diri merupakan sumber utama pribadi seseorang dalam mewujudkan tingkat kinerjanya baik dalam kondisi buatan maupun kondisi alamiah.

Individu yang memiliki efikasi diri memahami target atau tujuan yang ditetapkannya. Seseorang yang disiplin, kerja keras, tekun dan ulet memberikan dukungan implementasi terhadap pencapaian target. Kondisi ini memperlihatkan seseorang memiliki efikasi diri yang tinggi tentang suatu pekerjaan akan membangkitkan upaya yang besar untuk menghasilkan kinerja yang terbaik.

Berdasarkan uraian di atas dapat diduga efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja. Efikasi diri yang tinggi akan mempengaruhi kinerja individu yang tinggi.

### **3. *Locus of Control* dan Efikasi diri**

*Locus of control* adalah sejauhmana individu merasa yakin bahwa mereka adalah penentu atas nasib mereka sendiri. Orang-orang yang percaya bahwa diri mereka dapat mengendalikan kejadian dan konsekuensi

yang mempengaruhi hidupnya disebut sebagai orang yang memiliki *locus of control* internal. Sebaliknya mereka yang percaya bahwa kinerja mereka adalah hasil pengaruh lingkungan di luar kendali mereka disebut orang yang memiliki *locus of control* eksternal.

Dengan menggunakan *locus of control*, perilaku kerja dapat dijelaskan melalui penilaian individu terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Individu yang memiliki *locus of control* internal merasa bahwa secara personal mereka dapat mempengaruhi hasil kerja melalui kemampuan, efikasi diri, keahlian dan usaha sendiri. Individu yang memiliki *locus of control* eksternal merasa bahwa hasil mereka diluar kontrol, mereka merasa bahwa kekuatan-kekuatan eksternal seperti keberuntungan atau kesulitan tugas mengontrol hasil mereka.

*Locus of control* adalah sifat seseorang terhadap dirinya berkaitan dengan kegagalan-kegagalan dalam pekerjaannya yang mengarah kepada menyalahkan diri sendiri atau menyalahkan orang lain di lingkungan pekerjaannya sebagai penyebab kegagalan tersebut.

Efikasi diri adalah kekuatan dalam mencapai keberhasilan tugas secara khusus dan tidak dimiliki oleh seseorang yang memiliki efikasi diri rendah. Individu dalam mengembangkan efikasi diri atas dasar pengalaman sebelumnya dengan pengalaman aktual atau tugas yang sama, membandingkan dengan orang lain dan umpan balik dari orang lain. *Locus of control* dapat membantu memperkuat efikasi diri seseorang. Efikasi diri

memiliki potensi dalam situasi tingkat kesulitan tinggi. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi dapat mengatur situasi atau dapat menetralkan suatu rintangan atau hambatan.

Luthans menyatakan, *“if people make internal locus of control for their successfull performance, this will enchange their self-efficacy beliefs”*.<sup>92</sup> Jika orang-orang memiliki *locus of control* internal dalam keberhasilan kinerjanya, ini akan mengubah kepercayaan efikasi diri mereka. Selanjutnya Luthans juga menyatakan, *“if individuals have high self-efficacy, they will tend to make positive internal locus of control about that success and atribute setback as situasional, a fluke or to think “I need a new approach.”*<sup>93</sup> Jika individu-individu memiliki efikasi diri tinggi, mereka cenderung memiliki *locus of control* internal positif tentang kesuksesan dan atribut kemunduran sebagai suatu situasi kebetulan atau berpikir, “saya membutuhkan suatu pendekatan baru”.

*Locus control* dan efikasi diri sebagai aspek kepribadian seseorang saling mempengaruhi dalam mencapai tujuan sebagaimana dinyatakan Luthans, *“as with an internal locus of control, strong self-efficacy confirm the power of self-beliefs in moderating the effect of high strain situation”*.<sup>94</sup> Seseorang yang memiliki *locus of control* internal dan efikasi diri yang kuat akan menunjukkan kepercayaan diri yang kuat dan mempengaruhi atau mengakibatkan tingginya ketegangan situasi.

---

<sup>92</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior* (Boston: McGraw-Hill, 2008), h.175.

<sup>93</sup> *Ibid.*, h.574.

<sup>94</sup> *Ibid.*

Implementasi perilaku *locus of control* dan efikasi diri dapat dibangun ketika individu menjalankan tugas mendapatkan orientasi *locus of control* internal yang mengarahkan untuk membuat tujuan dan mengembangkan rencana tindakan secara umum dengan cara membangun rasa efikasi diri.

Individu yang memiliki *locus of control* internal yakin bahwa mereka mengontrol nasib mereka sendiri (misalnya, usaha dan kemampuan saya yang membuat perbedaan) dan mengasumsikan tanggung jawab personal untuk konsekuensi perilaku mereka. Sebaliknya *locus of control* eksternal membuat atribusi terhadap berbagai kondisi (tugas terlalu berat) atau keberuntungan dan tidak menggunakan tanggung jawab individu atas konsekuensi perilaku mereka.

*Locus of control* adalah keyakinan kausal tentang hubungan tindakan-hasil dan efikasi diri adalah keyakinan tentang kemampuan mereka dan sumber daya kognitif yang dapat disusun bersama-sama untuk menyelesaikan tugas secara berhasil dan sukses.

*Locus of control* internal seperti pengalaman pribadi adalah perilaku individu dalam tim kerja dapat memperkuat pembelajaran mereka untuk belajar sendiri dengan mengamati dan melihat orang lain yang relevan untuk pencapaian efikasi diri mereka dalam melaksanakan tugas. Jika orang melihat orang lain seperti dirinya, yang berhasil karena berusaha keras, mereka yakin bahwa mereka memiliki kapasitas untuk sukses. Sebaliknya mengamati kegagalan orang lain dengan menanamkan keraguan tentang

kemampuan diri sendiri untuk menguasai aktivitas yang sama. *Locus of control* seperti pengalaman mempengaruhi proses efikasi diri, karena pengalaman langsung merupakan strategi untuk meningkatkan efikasi diri melalui pelatihan dan pengembangan diri.

Berdasarkan uraian di atas dapat diduga *locus of control* berpengaruh positif terhadap efikasi diri. *Locus of control* individu yang tinggi akan mempengaruhi efikasi diri individu yang tinggi.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan tinjauan teoritis dan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. *Locus of control* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja tim kurikulum
2. Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap terhadap kinerja tim kurikulum.
3. *Locus of control* berpengaruh langsung positif terhadap efikasi diri tim kurikulum.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan data dan menganalisis ada atau tidaknya pengaruh *locus of control* dan efikasi diri terhadap kinerja tim kurikulum SMA Swasta di Kota Depok. Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mengetahui informasi empirik tentang pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel-variabel berikut :

1. Pengaruh langsung positif *locus of control* terhadap kinerja
2. Pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap kinerja
3. Pengaruh langsung positif *locus of control* terhadap efikasi diri

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

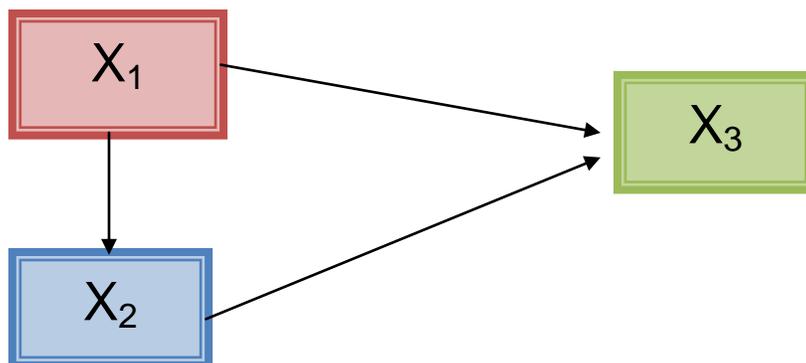
Penelitian dilakukan di SMA Kota Depok. Waktu penelitian dilakukan kurang lebih selama 4 bulan. Waktu penelitian kurang lebih selama sebulan untuk mengurus ijin penelitian, uji coba instrumen, kalibrasi dan penyempurnaan instrumen. Sedangkan kurang lebih 3 bulan digunakan untuk pengambilan data, analisis data dan penulisan hasil penelitian.

#### **C. Metode Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang akan diteliti dan tujuan yang telah ditetapkan maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode

survey dengan pendekatan kausal. Sedangkan untuk menganalisis data menggunakan analisis jalur ( *Path Analysis*). Alasan menggunakan metode survey karena penelitian ini menjelaskan hubungan kausal dan pengkajian hipotesis, sedangkan kuantitatif yang dimaksud adalah *interpretasi* dan pengukuran atas data-data hasil penelitian berupa angka.

Teknik analisis jalur dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kausal antar-variabel atau pengaruh langsung dari variabel *eksogen* yaitu *locus of control* dan efikasi diri terhadap variabel *endogen* yaitu kinerja. Konstelasi Masalah Penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar : Konstelasi Masalah Penelitian**

Keterangan

X<sub>1</sub> = *Locus of Control*

X<sub>2</sub> = Efikasi diri

X<sub>3</sub> = Kinerja

#### D. Populasi dan Sampel

Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah guru-guru yang tergabung dalam tim kurikulum SMA di Kota Depok. Dari populasi terjangkau yang merupakan kerangka sampel (*sampling frame*), diambil sejumlah 20 guru-guru untuk dijadikan uji coba penelitian.

Ukuran sampel dalam penelitian ini diambil dari *sampling frame* yang diperoleh dengan menggunakan rumus *standar error* dengan *random sampling*. Dalam penelitian ini populasi yang akan diambil adalah guru-guru yang tergabung dalam tim kurikulum sejumlah 100 orang guru. Teknik pengambilan sample menggunakan Rumus *Slovin*.

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

$$n = \frac{100}{100 \times (0,05)^2 + 1} = \frac{100}{100 \times 2,5 + 1} = \frac{100}{1,25} = 80$$

Keterangan : n = Sampel, N = Populasi, d = Presisi = 0,05

Jadi sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah 80 responden, secara representatif mewakili semua guru yang tergabung dalam tim kurikulum 16 SMA Swasta di Kota Depok.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Penggunaan kuesioner dilakukan dengan pertimbangan bahwa responden penelitian adalah orang yang mengetahui dirinya sendiri, apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dipercaya dan interpretasi subyek tentang pernyataan yang diajukan kepada subyek adalah sama dengan yang dimaksud oleh peneliti.

Kuesioner didesain dalam bentuk skala Likert dan model skala peringkat (*rating scale*) dengan lima alternatif jawaban, yaitu : sangat sering, sering, jarang, pernah dan tidak pernah. Kategori pertanyaan positif diberi skor nilai 5 - 1, sedangkan kategori pertanyaan negatif diberi skor nilai 1 - 5. Skala Likert adalah alat yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang sesuatu hal yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti dan selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Instrumen yang digunakan untuk masing-masing variabel yaitu *locus of control*, efikasi diri dan kinerja. Instrumen terlebih dahulu diuji coba sebelum digunakan dalam penelitian. Pengujian instrumen meliputi uji keabsahan (*validitas*) dan uji keandalan (*reliabilitas*). Butir-butir yang valid digunakan untuk alat pengukuran dalam penilaian, sedangkan yang tidak valid (*drop*) dibuang.

Dengan teknik pengumpulan data tersebut, selanjutnya definisi konseptual dan operasional variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

## **1. Kinerja**

### **a. Definisi Konseptual**

Kinerja adalah perilaku kerja individu terhadap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dengan indikator penggunaan waktu dalam bekerja, kuantitas kerja, hasil kerja dan kualitas kerja

### **b. Definisi Operasional**

Kinerja adalah perilaku kerja tim kurikulum terhadap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dengan indikator penggunaan waktu dalam bekerja, kuantitas kerja, hasil kerja dan kualitas kerja

### **c. Kisi-Kisi Instrumen**

Kisi-kisi instrumen disajikan dalam bentuk tabel yang meliputi indikator, nomor butir soal dan jumlah butir soal untuk setiap indikator yang akan diukur atau dievaluasi.

**Tabel Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja**

No	Indikator	Nomor Butir Soal		Jumlah
		Positif	Negatif	
1	Penggunaan Waktu Dalam Bekerja	1,3,4,5,6,7,8	2,9	9
2	Kuantitas Kerja	11,12,13,14,15,16,18	10,17	9
3	Hasil Kerja	20,21,22,23,25,26	19,24,27	9
4	Kualitas Kerja	28,29,30,31,33,34,35	32	8
	Jumlah	27	8	35

**d. Pengujian Validitas dan Penghitungan Reliabilitas**

Untuk menguji tingkat validitas (keabsahan) dan tingkat reliabilitas (keterandalan) instrumen kinerja dilakukan uji coba instrumen pada 20 orang guru-guru yang tergabung dalam tim kurikulum yang tidak termasuk sampel.

Pengujian validitas item instrumen menggunakan rumus korelasi *Product Moment Person* dan pengolahan datanya menggunakan program *Microsoft excel*. Fungsi rumus ini adalah untuk mengetahui *validitas* pada setiap item kuesioner penelitian. Adapun rumus korelasi *Product Moment Person* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

### Keterangan

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi *Product Moment Person*

$\sum XY$  = Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam sebaran Y

$\sum XY$  = Jumlah skor X dan Y

$\sum X^2$  = Jumlah hasil yang dikuadratkan dalam sebaran X

$\sum Y^2$  = Jumlah hasil yang dikuadratkan dalam sebaran Y

n = Jumlah sampel (responden)

Validitas butir instrumen ditentukan dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ .  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir tersebut dinyatakan valid dan selanjutnya akan digunakan untuk pengumpulan data. Sebaliknya jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka butir tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam tabel *Product Moment Person* diketahui  $r_{tabel}$  adalah 0,444 untuk  $n = 20$  dengan  $\alpha = 0,05$ , sehingga jika diperoleh nilai korelasi di bawah 0,444 maka dapat disimpulkan butir instrumen tersebut tidak valid. Namun jika diperoleh nilai korelasi di atas 0,444 maka dapat disimpulkan butir instrumen valid.

Berdasarkan hasil uji coba instrumen variabel kinerja dengan jumlah 37 butir soal, 2 butir soal dinyatakan tidak valid yang ditunjukkan dengan harga  $r_{hitung}$  kedua butir tersebut  $< r_{tabel}$ . Kedua butir soal ini tidak dapat

digunakan untuk menjaring data penelitian. Kedua nomor butir soal adalah nomor 2 dan 19. Sedangkan butir soal yang dinyatakan valid sebagai instrumen penelitian berjumlah 35 nomor butir soal yaitu nomor 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36 dan 37.

Untuk mengetahui instrumen penelitian yang digunakan reliabel atau tidak, peneliti menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach* yaitu

$$r = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien *reliabilitas* instrumen

k = Jumlah butir instrumen

$\sum Si^2$  = Varians butir

$St^2$  = Varians total

Berdasarkan rumus *Alpha Cronbach*, perhitungan *reliabilitas* instrumen kinerja diperoleh nilai *reliabilitas* sebesar 0,935. Nilai *reliabilitas* ini berdasarkan kriteria Guilford termasuk korelasi tinggi. Berdasarkan hasil uji coba instrumen, kedua butir soal instrumen kinerja dibuang (*drop*).

## **2. Locus of Control**

### **a. Definisi Konseptual**

*Locus of Control* adalah keyakinan individu dalam menilai keberhasilan atau kegagalan yang diperoleh dalam melaksanakan kegiatan yang dipengaruhi faktor internal dan faktor eksternal dengan indikator kemandirian dalam bekerja, keyakinan terhadap diri sendiri, tanggung jawab dalam bekerja, ketergantungan pada lingkungan kerja dan respon terhadap orang lain.

### **b. Definisi Operasional**

*Locus of Control* adalah keyakinan tim kurikulum dalam menilai keberhasilan atau kegagalan yang diperoleh dalam melaksanakan kegiatan yang dipengaruhi faktor internal dan faktor eksternal dengan indikator kemandirian dalam bekerja, keyakinan terhadap diri sendiri, tanggung jawab dalam bekerja, ketergantungan pada lingkungan kerja dan respon terhadap orang lain.

### **c. Kisi-kisi Instrumen**

Kisi-kisi instrumen disajikan dalam bentuk tabel yang meliputi indikator, nomor butir soal dan jumlah butir soal untuk setiap indikator yang akan diukur atau dievaluasi.

Tabel Kisi-Kisi Instrumen Variabel *Locus Of Control*

No	Dimensi	Indikator	Nomor Butir Soal		Jumlah
			Positif	Negatif	
1	Internal	Kemandirian dalam bekerja	1,3,4,5,6	2	6
		Keyakinan terhadap diri sendiri	8,9,10,11, 12,13,14,15	7	9
		Tanggung jawab dalam bekerja	16,17,18,19,21	20,22	7
2	Eksternal	Ketergantungan pada lingkungan kerja	25,26,27,28	23,24	6
		Respon terhadap orang lain	29,31,32, 33,34,35	30	7
<b>Jumlah</b>			<b>28</b>	<b>7</b>	<b>35</b>

#### d. Pengujian Validitas dan Penghitungan Reliabilitas

Untuk menguji tingkat validitas (keabsahan) dan tingkat reliabilitas (keterandalan) instrumen kinerja dilakukan uji coba instrumen pada 20 orang guru-guru yang tergabung dalam tim kurikulum yang tidak termasuk sampel.

Pengujian validitas item instrumen menggunakan rumus korelasi *Product Moment Person* dan pengolahan datanya menggunakan

program *Microsoft excel*. Fungsi rumus ini adalah untuk mengetahui validitas pada setiap item kuesioner penelitian. Adapun rumus korelasi *Person Product Moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi *Product Moment Person*

$\sum XY$  = Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam sebaran Y

$\sum XY$  = Jumlah skor X dan Y

$\sum X^2$  = Jumlah hasil yang dikuadratkan dalam sebaran X

$\sum Y^2$  = Jumlah hasil yang dikuadratkan dalam sebaran Y

n = Jumlah sampel (responden)

Validitas butir instrumen ditentukan dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ .  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir tersebut dinyatakan valid dan selanjutnya akan digunakan untuk pengumpulan data. Sebaliknya jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka butir tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam tabel *Product Moment Person* diketahui  $r_{tabel}$  adalah 0,444 untuk  $n = 20$  dengan  $\alpha = 0,05$ , sehingga jika diperoleh nilai korelasi di bawah 0,444 maka dapat disimpulkan butir instrumen tersebut tidak valid.

Namun jika diperoleh nilai korelasi di atas 0,444 maka dapat disimpulkan butir instrumen valid.

Berdasarkan hasil uji coba instrumen variabel *locus of control* dengan jumlah 40 butir soal, 5 butir soal dinyatakan tidak valid yang ditunjukkan dengan harga  $r_{hitung}$  kelima butir tersebut  $< r_{tabel}$ . Kelima butir soal ini tidak dapat digunakan untuk menjaring data penelitian. Kelima nomor butir soal adalah nomor 4, 16, 20, 33 dan 37. Butir soal yang dinyatakan valid sebagai instrumen penelitian berjumlah 35 butir soal yaitu nomor 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 36, 39 dan 40.

Untuk mengetahui instrumen penelitian yang digunakan reliabel atau tidak, peneliti menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach* yaitu;

$$r = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan :

$r$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir instrumen

$\sum Si^2$  = Varians butir

$St^2$  = Varians total

Berdasarkan rumus *Alpha Cronbach*, perhitungan *reliabilitas* instrumen *locus of control* diperoleh nilai *reliabilitas* sebesar 0,931. Nilai

reliabilitas ini berdasarkan kriteria Guilford termasuk korelasi tinggi. Berdasarkan hasil uji coba instrumen, kelima butir soal instrumen *locus of control* dibuang (*drop*).

### **3. Efikasi diri**

#### **a. Definisi Konseptual**

Efikasi diri adalah keyakinan diri seseorang atas kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas tertentu secara berhasil dengan indikator keyakinan untuk bertahan, keyakinan untuk meningkatkan kemampuan dan keyakinan untuk mengendalikan perasaan atau keinginan mencapai tujuan.

#### **b. Definisi Operasional**

Efikasi diri adalah keyakinan diri tim kurikulum akan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas tertentu secara berhasil dengan indikator keyakinan untuk bertahan, keyakinan untuk meningkatkan kemampuan dan keyakinan untuk mengendalikan perasaan atau keinginan mencapai tujuan.

#### **c. Kisi-kisi Instrumen**

Kisi-kisi instrumen disajikan dalam bentuk tabel yang meliputi indikator, nomor butir soal dan jumlah butir soal untuk setiap indikator yang akan diukur atau dievaluasi.

Tabel Kisi-kisi Instrumen Variabel Efikasi diri

No	Indikator	Nomor Butir Soal		Jumlah
		Positif	Negatif	
1	Keyakinan untuk bertahan	1,3,4,6,7,8 10,11	2,5,9	11
2	Keyakinan untuk meningkatkan kemampuan	13,14,15,16 17,19,20,21,23	12,18,22	12
3	Keyakinan untuk mengendalikan perasaan /keinginan mencapai tujuan	24,26,27, 29,30,31, 32,33,34,35	25,28	12
	Jumlah	27	8	35

#### d. Pengujian Validitas dan Penghitungan Reliabilitas

Untuk menguji tingkat validitas (keabsahan) dan tingkat reliabilitas (keterandalan) instrumen kinerja dilakukan uji coba instrumen pada 20 orang guru-guru yang tergabung dalam tim kurikulum yang tidak termasuk sampel. Pengujian validitas item instrumen menggunakan rumus korelasi *Product Moment Person* dan pengolahan datanya menggunakan program *Microsoft excel*. Fungsi rumus ini adalah untuk mengetahui validitas pada setiap item kuesioner penelitian. Adapun rumus korelasi *product moment person* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi *Product Moment Person*

$\sum XY$  = Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam sebaran Y

$\sum XY$  = Jumlah skor X dan Y

$\sum X^2$  = Jumlah hasil yang dikuadratkan dalam sebaran X

$\sum Y^2$  = Jumlah hasil yang dikuadratkan dalam sebaran Y

n = Jumlah sampel (responden)

Validitas butir instrumen ditentukan dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ .  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir tersebut dinyatakan valid dan selanjutnya akan digunakan untuk pengumpulan data. Sebaliknya jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka butir tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam tabel *Product Moment Person* diketahui  $r_{tabel}$  adalah 0,444 untuk  $n = 20$  dengan  $\alpha = 0,05$ , sehingga jika diperoleh nilai korelasi di bawah 0,444 maka dapat disimpulkan butir instrumen tersebut tidak valid. Namun jika diperoleh nilai korelasi di atas 0,444 maka dapat disimpulkan butir instrumen valid.

Berdasarkan hasil uji coba instrumen variabel efikasi diri dengan jumlah 38 butir soal, 3 butir soal dinyatakan tidak valid yang ditunjukkan

dengan harga  $r_{hitung}$  kelima butir tersebut  $< r_{tabel}$ . Ketiga butir soal ini tidak dapat digunakan untuk menjaring data penelitian. Ketiga nomor butir soal yaitu nomor 4, 11 dan 31. Butir soal yang dinyatakan valid sebagai instrumen penelitian berjumlah 35 butir soal yaitu nomor 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37 dan 38.

Untuk mengetahui instrumen penelitian yang digunakan reliabel atau tidak, peneliti menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach* yaitu;

$$r = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan :

$r$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir instrumen

$\sum Si^2$  = Varians butir

$St^2$  = Varians total

Berdasarkan rumus *Alpha Cronbach*, perhitungan *reliabilitas* instrumen efikasi diri diperoleh nilai *reliabilitas* sebesar 0,924. Nilai *reliabilitas* ini berdasarkan kriteria Guilford termasuk korelasi tinggi. Berdasarkan hasil uji coba instrumen, ketiga butir soal instrumen efikasi diri dibuang (*drop*).

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah secara deskriptif dan analisis inferensial (uji hipotesis). Penggunaan analisis data deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan data masing-masing variabel, yaitu skor terendah, skor tertinggi, skor rata-rata median, modus, standar deviasi, varians, distribusi frekuensi dan histogram. Sedangkan analisis inferensial (uji hipotesis) digunakan untuk menguji hipotesis penelitian melalui Analisis Jalur ( *Path Analysis*). Semua pengujian hipotesis dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$ . Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dilakukan pengujian : 1) Uji *Normalitas* dengan menggunakan Uji *Lilliefors*; 2) Uji *signifikan* dan *linieritas regresi* dengan menggunakan uji-F

## G. Hipotesis Statistik

Berdasarkan kerangka berpikir dan hipotesis penelitian yang telah dirumuskan terdahulu, maka hipotesis statistik untuk penelitian ini terdiri dari tiga pengujian, antara lain:

Hipotesis Pertama ; Pengujian pengaruh  $X_1$  terhadap  $X_3$

$$H_0 : \beta_{31} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{31} > 0$$

Hipotesis Kedua ; Pengujian pengaruh  $X_2$  terhadap  $X_3$

$$H_0 : \beta_{32} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{32} > 0$$

Hipotesis Ketiga; Pengujian pengaruh  $X_1$  terhadap  $X_2$

$$H_0 : \beta_{21} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{21} > 0$$

**Keterangan :**

$H_0$  : Hipotesis Nol.

$H_1$  : Hipotesis Alternatif.

$\beta_{31}$  : Koefisien pengaruh *locus s of control* terhadap kinerja.

$\beta_{32}$  : Koefisien pengaruh efikasi diri terhadap kinerja.

$\beta_{21}$  : Koefisien pengaruh *locus of control* terhadap efikasi diri.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Deskripsi data pada bagian ini meliputi data variabel  $X_3$  (Kinerja) sebagai variabel terikat (*endogenous*), variabel  $X_1$  (*Locus of control*) dan variabel  $X_2$  (Efikasi Diri) sebagai variabel bebas (*exsogenous*). Deskripsi masing-masing variabel disajikan secara berturut-turut mulai dari variabel  $X_3$ ,  $X_1$ , dan  $X_2$ .

##### 1. Kinerja

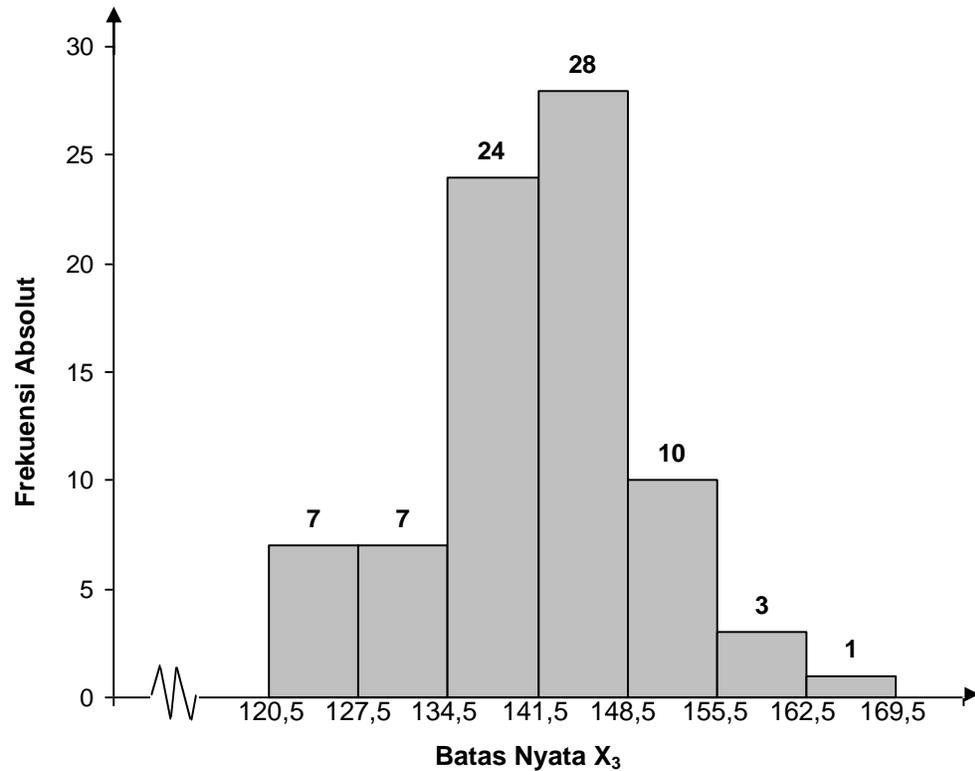
Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi, banyaknya kelas di hitung menurut aturan *Sturges*, diperoleh tujuh kelas dengan nilai skor maksimum 164 dan skor minimum 121, sehingga rentang skor sebesar 43. Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa instrumen kinerja mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 141,26 dengan nilai standar deviasi 8,72 dimana nilai variansnya sebesar 75,9682 nilai median 142,00 dan nilai modus sebesar 142,77. Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut

**Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Skor Variabel  $X_3$** 

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	121 - 127	120,5	127,5	7	7	8,75%
2	128 - 134	127,5	134,5	7	14	8,75%
3	135 - 141	134,5	141,5	24	38	30,00%
4	142 - 148	141,5	148,5	28	66	35,00%
5	149 - 155	148,5	155,5	10	76	12,50%
6	156 - 162	155,5	162,5	3	79	3,75%
7	163 - 169	162,5	169,5	1	80	1,25%
				<b>80</b>		<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, selanjutnya akan dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 120,5 sampai 169,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangi angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari

sebaran data instrumen kinerja tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



**Gambar 4.1**  
**Histogram Variabel  $X_3$**

## **2. Locus of Control (LOC)**

Data *locus of control* mempunyai rentang skor teoretik antara 35 sampai 175 dan rentang skor empiris antara 110 sampai dengan 170, sehingga rentang skor sebesar 60. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 141,84; simpangan baku sebesar 14,50; varians

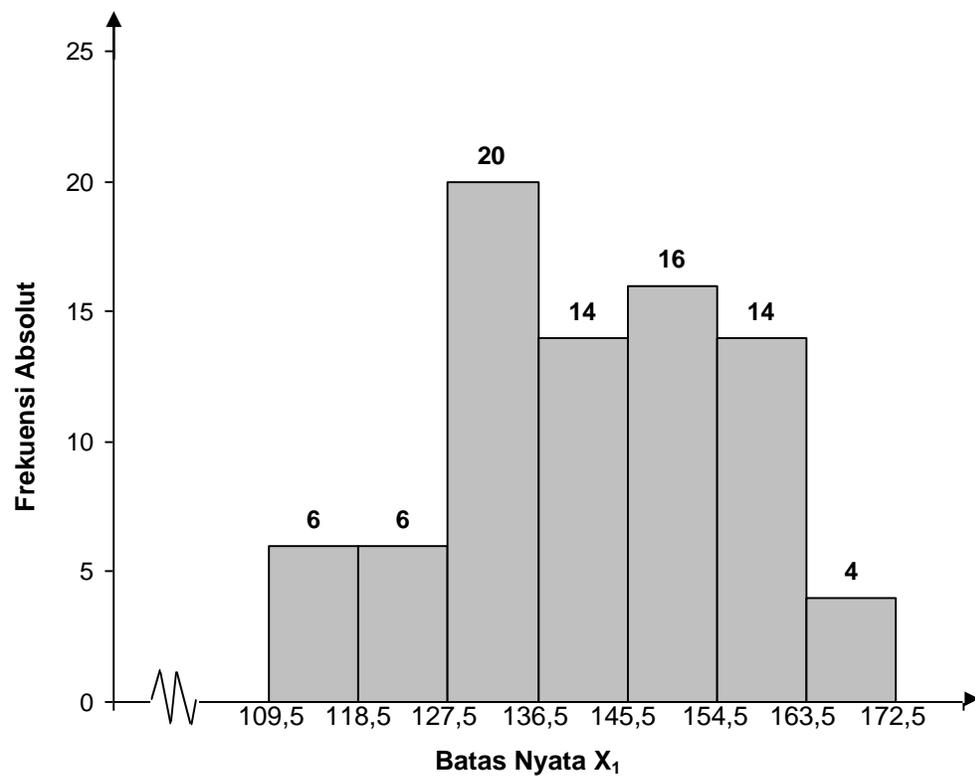
sebesar 210,1885; median sebesar 141,64; dan modus sebesar 133,80. Selanjutnya data *locus of control* disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel 4.2.

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Variabel  $X_1$**

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	110 - 118	109,5	118,5	6	6	7,50%
2	119 - 127	118,5	127,5	6	12	7,50%
3	128 - 136	127,5	136,5	20	32	25,00%
4	137 - 145	136,5	145,5	14	46	17,50%
5	146 - 154	145,5	154,5	16	62	20,00%
6	155 - 163	154,5	163,5	14	76	17,50%
7	164 - 172	163,5	172,5	4	80	5,00%
				<b>80</b>		<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, selanjutnya akan dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai

dari 109,5 sampai 172,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangi angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data instrumen *locus of control* tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



**Gambar 4.2**  
**Histogram Variabel X<sub>1</sub>**

### 3. Efikasi Diri

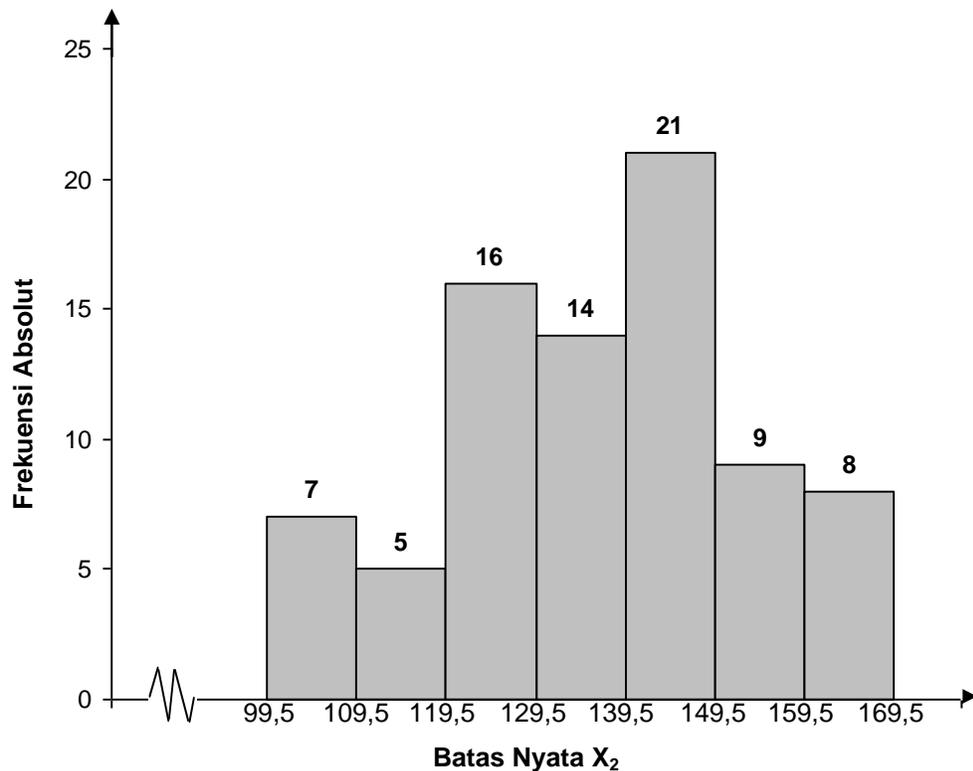
Data efikasi diri mempunyai rentang skor teoretik antara 35 sampai 175, dan rentang skor empiris antara 100 sampai dengan 166, sehingga rentang skor sebesar 66. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 136,31; simpangan baku sebesar 16,74; varians sebesar 280,2682; median sebesar 138,07; dan modus sebesar 143,18. Selanjutnya data efikasi diri disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel 4.3.

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Variabel  $X_2$**

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	100 - 109	99,5	109,5	7	7	8,75%
2	110 - 119	109,5	119,5	5	12	6,25%
3	120 - 129	119,5	129,5	16	28	20,00%
4	130 - 139	129,5	139,5	14	42	17,50%
5	140 - 149	139,5	149,5	21	63	26,25%
6	150 - 159	149,5	159,5	9	72	11,25%
7	160 - 169	159,5	169,5	8	80	10,00%
				<b>80</b>		<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, selanjutnya akan dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan

histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 99,5 sampai 169,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangi angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data instrumen efikasi diri tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



**Gambar 4.3**  
**Histogram Variabel X<sub>2</sub>**

## B. Pengujian Persyaratan Analisis

Penggunaan statistik parametris bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis membentuk distribusi normal. Proses pengujian persyaratan analisis dalam penelitian ini merupakan syarat yang harus dipenuhi agar penggunaan teknis regresi yang termasuk pada kelompok statistik parametris dapat diterapkan untuk keperluan pengujian hipotesis.

Syarat analisis jalur (*path analysis*) adalah estimasi antara variabel eksogen terhadap variabel endogen bersifat linier, dengan demikian persyaratan yang berlaku pada analisis regresi dengan sendirinya juga berlaku pada persyaratan analisis jalur. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam analisis jalur adalah bahwa sampel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan pengaruh antara variabel-variabel dalam model haruslah signifikan dan linier. Berkaitan dengan hal tersebut, sebelum dilakukan pengujian model, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kedua persyaratan yang berlaku dalam analisis jalur tersebut.

Pengujian analisis yang dilakukan adalah :

- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji Signifikansi dan Linieritas Koefisien Regresi

## 1. Uji Normalitas

Data yang digunakan dalam menyusun model regresi harus memenuhi asumsi bahwa data tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Asumsi normalitas pada dasarnya menyatakan bahwa dalam sebuah model regresi, galat taksiran regresi harus berdistribusi normal. Uji asumsi tersebut dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menguji normalitas data dari ketiga galat taksiran penelitian yang akan dianalisis.

Pengujian persyaratan normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *uji Lilliefors*. Kriteria pengujian tolak  $H_0$  menyatakan bahwa skor berdistribusi normal adalah, jika  $L_{hitung}$  lebih kecil dibandingkan dengan  $L_{tabel}$ , dalam hal lainnya  $H_0$  tidak dapat diterima. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa  $|F(Z_i) - S(Z_i)|$  maksimum yang disimpulkan dengan  $L_{hitung}$  untuk ketiga galat taksiran regresi lebih kecil dari nilai  $L_{tabel}$ , batas penolakan  $H_0$  yang tertera pada tabel *Lilliefors*. Kriteria pengujiannya adalah :

$H_0$  : Data berdistribusi normal, jika nilai  $L_{hitung} \leq$  nilai  $L_{tabel}$

$H_1$  : Data tidak berdistribusi normal, jika nilai  $L_{hitung} >$  nilai  $L_{tabel}$

Dari hasil perhitungan uji normalitas (perhitungan secara lengkap pada lampiran 5) diperoleh hasil sebagai berikut :

**a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi  $X_3$  atas  $X_1$**

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $L_{hitung} = 0,0552$  nilai ini lebih kecil dari nilai  $L_{tabel}$  ( $n = 80$  ;  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 0,099. Mengingat nilai  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$  maka sebaran data kinerja atas *locus of control* cenderung membentuk kurva normal.

**b. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi  $X_3$  atas  $X_2$**

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $L_{hitung} = 0,0690$  nilai ini lebih kecil dari nilai  $L_{tabel}$  ( $n = 80$  ;  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 0,099. Mengingat nilai  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$  maka sebaran data kinerja atas efikasi diri cenderung membentuk kurva normal.

**c. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi  $X_2$  atas  $X_1$**

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $L_{hitung} = 0,0730$  nilai ini lebih kecil dari nilai  $L_{tabel}$  ( $n = 80$  ;  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 0,099. Mengingat nilai  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$  maka sebaran data efikasi diri atas *locus of control* cenderung membentuk kurva normal. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis nol ( $H_0$ ) yang berbunyi sampel berasal dari populasi berdistribusi normal tidak dapat ditolak, dengan kata lain bahwa semua sampel yang terpilih berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Rekapitulasi hasil perhitungan pengujian normalitas tertera pada tabel berikut:

**Tabel 4.4 Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi**

Galat Taksiran Regresi	n	L <sub>hitung</sub>	L <sub>tabel</sub>		Keterangan
			$\alpha = 5\%$	$\alpha = 1\%$	
X <sub>3</sub> atas X <sub>1</sub>	80	0,0552	0,099	0,113	Normal
X <sub>3</sub> atas X <sub>2</sub>	80	0,0690	0,099	0,113	Normal
X <sub>2</sub> atas X <sub>1</sub>	80	0,0730	0,099	0,113	Normal

Berdasarkan harga-harga L<sub>hitung</sub> dan L<sub>tabel</sub> di atas dapat disimpulkan pasangan semua data dari instrumen baik kinerja atas *Locus of Control (LOC)*, kinerja atas efikasi diri, dan efikasi diri atas *Locus of Control (LOC)* berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

## 2. Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi model hubungan sedangkan analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kadar pengaruh antar variabel penelitian.

Pada tahap permulaan pengujian hipotesis adalah menyatakan pengaruh antara masing-masing variabel bebas (*eksogen*) dengan variabel terikat (*endogen*) dalam bentuk persamaan regresi sederhana. Persamaan tersebut ditetapkan dengan menggunakan data hasil pengukuran yang berupa pasangan variabel eksogen

dengan variabel endogen sedemikian rupa sehingga model persamaan regresi merupakan bentuk hubungan yang paling cocok. Sebelum menggunakan persamaan regresi dalam rangka mengambil kesimpulan dalam pengujian hipotesis, model regresi yang diperoleh diuji signifikansi dan kelinierannya dengan menggunakan uji F dalam tabel ANAVA. Kriteria pengujian signifikansi dan linieritas model regresi ditetapkan sebagai berikut :

Regresi signifikan :  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  pada baris regresi

Regresi linier :  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada baris tuna cocok

Pada tahap selanjutnya adalah melakukan analisis korelasional dengan meninjau kadar dan signifikansi hubungan antara pasangan variabel eksogen dengan variabel endogen.

**a. Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi Kinerja atas *Locus of Control (LOC)***

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara kinerja dengan *locus of control* pada lampiran 6 diperoleh konstanta regresi  $a = 105,01$  dan koefisien regresi  $b = 0,26$ . Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah  $\hat{X}_3 = 105,01 + 0,26 X_1$ . Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan

dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel 4.5.

**Tabel 4.5 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi  $\hat{X}_3 = 105,01 + 0,26X_1$**

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	80	1602409				
Regresi a	1	1596407,51				
Regresi b/a	1	1084,41	1084,41	17,20 **	3,96	6,97
Residu	78	4917,08	63,04			
Tuna Cocok	41	2693,41	65,69	1,09 <sup>ns</sup>	1,71	2,15
Galat	37	2223,67	60,10			

Keterangan :

\*\* : Regresi sangat signifikan ( $17,20 > 6,97$  pada  $\alpha = 0,01$ )

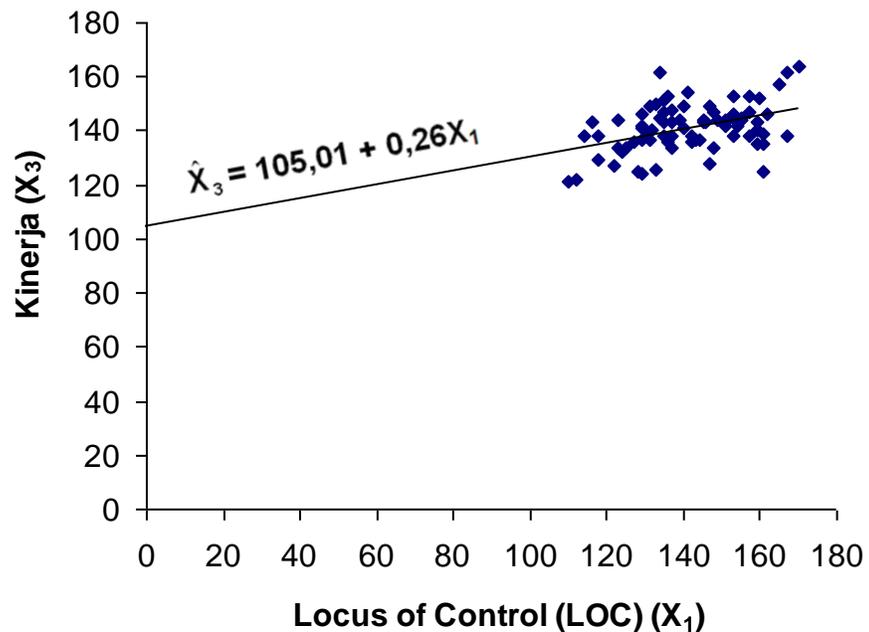
ns : Regresi berbentuk linier ( $1,09 < 1,71$  pada  $\alpha = 0,05$ )

dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi  $\hat{X}_3 = 105,01 + 0,26X_1$ , untuk uji signifikansi diperoleh  $F_{hitung} = 17,20$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  6,97 pada  $\alpha = 0,01$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 1,09 lebih kecil dari pada  $F_{tabel} = 1,50$  pada  $\alpha = 0,05$ . Karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.4.



Gambar 4.4

Grafik Persamaan Regresi  $\hat{X}_3 = 105,01 + 0,26X_1$

**b. Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi Kinerja atas Efikasi Diri**

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara kinerja dengan efikasi diri pada lampiran 6, diperoleh konstanta regresi  $a = 107,68$  dan koefisien regresi  $b = 0,25$ . Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah  $\hat{X}_3 = 107,68 + 0,25X_2$ . Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut untuk digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas disusun pada tabel ANAVA seperti dalam tabel 4.6.

**Tabel 4.6 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi  $\hat{X}_3 = 107,68 + 0,25 X_2$**

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	80	1602409				
Regresi a	1	1596407,51				
Regresi b/a	1	1343,69	1343,69	22,50 **	3,96	6,97
Residu	78	4657,80	59,72			
Tuna Cocok	38	2611,17	68,72	1,34 <sup>ns</sup>	1,70	2,13
Galat	40	2046,63	51,17			

Keterangan :

\*\* : Regresi sangat signifikan ( $22,50 > 6,97$  pada  $\alpha = 0,01$ )

ns : Regresi berbentuk linier ( $1,34 < 1,70$  pada  $\alpha = 0,05$ )

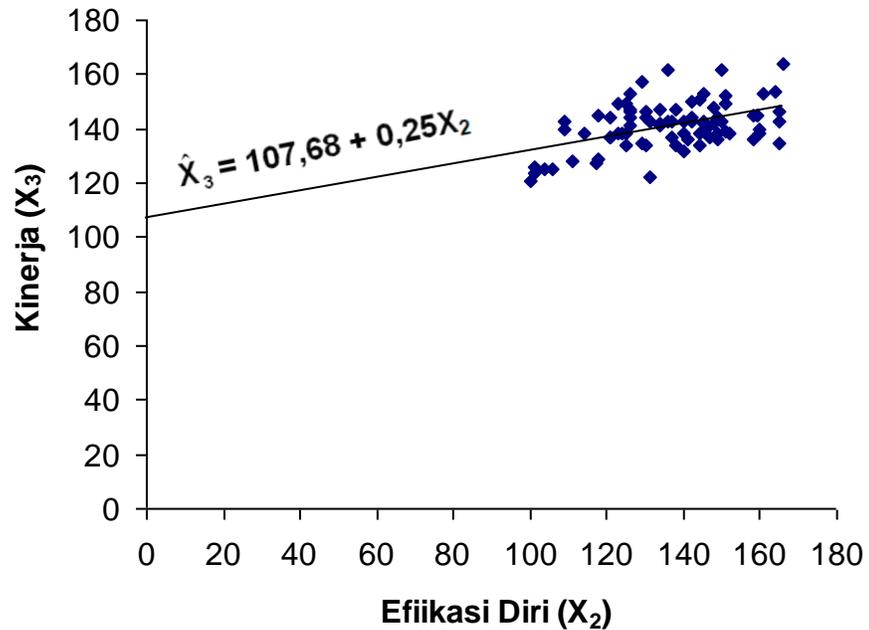
dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi  $\hat{X}_3 = 107,68 + 0,25X_2$ , untuk uji signifikansi diperoleh  $F_{hitung} = 22,50$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  6,97 pada  $\alpha = 0,01$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan.

Untuk uji linieritas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 1,34 lebih kecil dari pada  $F_{tabel} = 1,70$  pada  $\alpha = 0,05$ . Karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.5.



Gambar 4.5

Grafik Persamaan Regresi  $\hat{X}_3 = 107,68 + 0,25X_2$

**c. Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi Efiikasi diri atas *Locus of Control* (LOC)**

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara efikasi diri dengan Locus of Control (LOC) pada lampiran 6 diperoleh konstanta regresi  $a = 70,15$  dan koefisien regresi  $b = 0,47$ . Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah  $\hat{X}_2 = 70,15 + 0,47X_1$ . Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu

dilakukan uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel 4.7.

**Tabel 4.7 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas  
Persamaan Regresi  $\hat{X}_2 = 70,15 + 0,47X_1$**

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	80	1508629				
Regresi a	1	1486487,81				
Regresi b/a	1	3612,55	3612,55	15,21 **	3,96	6,97
Residu	78	18528,64	237,55			
Tuna Cocok	41	9614,11	234,49	0,97 <sup>ns</sup>	1,71	2,15
Galat	37	8914,53	240,93			

Keterangan :

\*\* : Regresi sangat signifikan ( $15,21 > 6,97$  pada  $\alpha = 0,01$ )

ns : Regresi berbentuk linier ( $0,97 < 1,71$  pada  $\alpha = 0,05$ )

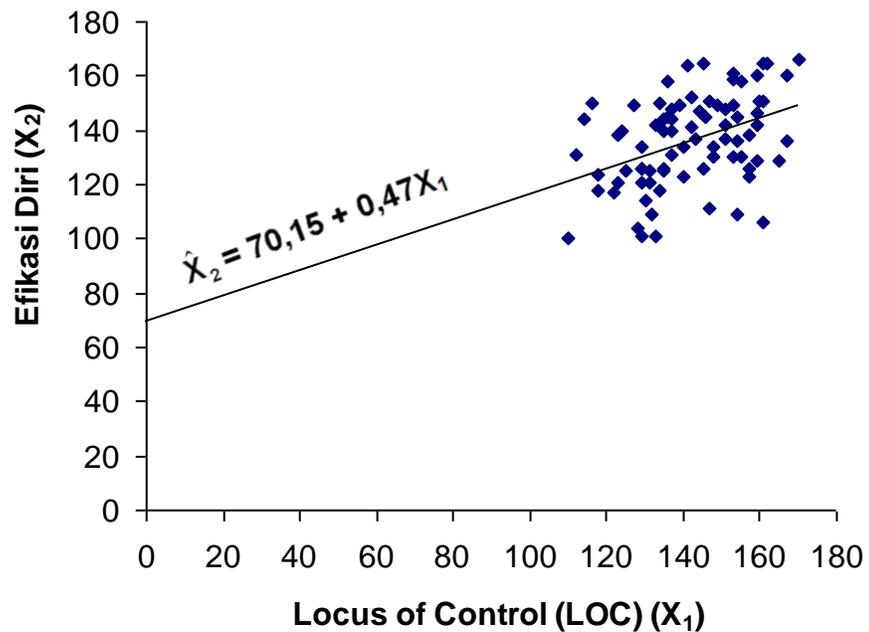
dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi  $\hat{X}_2 = 70,15 + 0,47X_1$ , untuk uji signifikansi diperoleh F<sub>hitung</sub> = 15,21 lebih besar dari pada F<sub>tabel</sub>

6,97 pada  $\alpha = 0,01$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 0,97 lebih kecil dari pada  $F_{tabel} = 1,71$  pada  $\alpha = 0,05$ . Karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.6.



Gambar 4.6

Grafik Persamaan Regresi  $\hat{X}_2 = 70,15 + 0,47X_1$

### C. Pengujian Model

Berdasarkan model kausal yang di bentuk secara teoritis akan diperoleh diagram analisis jalur dan kemudian dihitung nilai koefisien setiap jalurnya. Sebelum dilakukan perhitungan untuk menguji model kausalitas dengan menggunakan metode analisis jalur, terlebih dahulu data hasil penelitian diuji telah memenuhi seluruh persyaratan yang diperlukan.

Salah satu persyaratan yang sangat penting yang harus dipenuhi adalah adanya korelasi yang signifikan antar variabel terkait dan berhubungan satu dengan yang lainnya. Hubungan yang telah dibuktikan melalui koefisien korelasi belum menyimpulkan terjadinya suatu hubungan kausal antara variabel tersebut. Dari data lapangan yang telah diolah dan melalui berbagai uji yang dipersyaratkan, maka tahapan dalam pengujian model kausalitas adalah melakukan analisis jalur (*path analysis*).

Dalam rangka untuk memperoleh nilai parameter koefisien pengaruh dari masing-masing jalur yang terdapat pada model, di tempuh langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menghitung koefisien korelasi diantara variabel dan mensubstitusikan ke dalam persamaan rekursif.
2. Menghitung nilai koefisien jalur antar variabel dengan bantuan matrik determinan.
3. Menghitung nilai signifikansi (t-values) pada masing-masing jalur.

Dari hasil analisis pada bagian terdahulu dan proses perhitungan yang dilakukan pada lampiran 6, dapat dirangkum sebagai berikut:

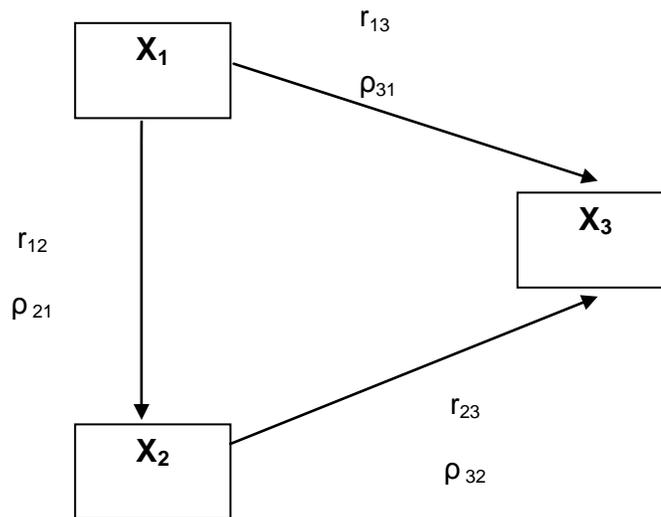
**Tabel 4.8 Matriks Koefisien Korelasi Sederhana antar Variabel**

Matrik	Koefisien Korelasi		
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>
X <sub>1</sub>	1,00	0,404	0,425
X <sub>2</sub>		1,00	0,473
X <sub>3</sub>			1,00

Dari tabel 4.8 dapat terlihat bahwa koefisien korelasi antara *locus of control* dengan efikasi diri sebesar 0,404. Koefisien korelasi antara *locus of control* dengan kinerja sebesar 0,425. Koefisien korelasi antara efikasi diri dengan kinerja sebesar 0,473.

Setelah nilai koefisien korelasi masing-masing variabel diperoleh, selanjutnya dapat dihitung koefisien jalur dengan cara mensubstitusikan nilai koefisien korelasi ke dalam persamaan rekursif yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan menggunakan perhitungan matriks determinan diperoleh nilai koefisien masing-masing jalur. Selanjutnya menghitung nilai koefisien  $t_{hitung}$  pada koefisien jalur untuk mengetahui signifikansi pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel eksogen terhadap

variabel endogen. Ringkasan model dapat terlihat pada gambar 4.7 sebagai berikut:



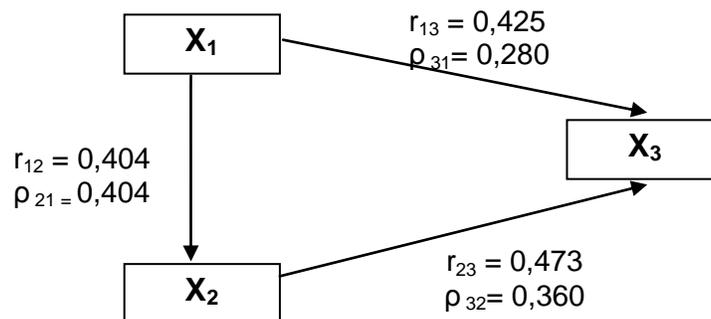
**Gambar 4.7**

### **Model Hubungan Struktural Antar Variabel**

Dari diagram jalur ini diperoleh tiga koefisien jalur, yaitu  $\rho_{31}$ ,  $\rho_{32}$ ,  $\rho_{21}$  dan tiga koefisien korelasi yaitu  $r_{12}$ ,  $r_{13}$ ,  $r_{23}$ . Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi pada tabel 4.7 di atas dan menggunakan bantuan program komputer Excel, maka nilai koefisien untuk setiap jalur dihitung dan diuji signifikansinya dengan statistik uji t. Besar  $C_{11} = C_{22} = 1,195$ . Apabila jalur yang diuji menunjukkan nilai koefisien jalur tidak signifikan maka jalur tersebut akan dihilangkan dan model hubungan struktural antar variabel dimodifikasi, serta nilai koefisien jalurnya dihitung kembali.

### 1. Perhitungan Koefisien Jalur Model Struktural

- a. Nilai koefisien jalur *locus of control* terhadap kinerja sebesar 0,280 dengan nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 2,661. Dengan demikian pengaruh langsung variabel *locus of control* terhadap kinerja dinyatakan sangat signifikan.
- b. Nilai koefisien jalur efikasi diri terhadap kinerja sebesar 0,360 dengan nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 3,428. Dengan demikian pengaruh langsung variabel efikasi diri terhadap kinerja dinyatakan sangat signifikan.
- c. Nilai koefisien jalur *locus of control* terhadap efikasi diri sebesar 0,404 dengan nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 3,846. Dengan demikian pengaruh langsung variabel *locus of control* terhadap efikasi diri dinyatakan sangat signifikan. Hasil analisis jalur model struktur dapat digambarkan pada gambar 4.8 sebagai berikut:



Gambar 4.8

### Model Hubungan Struktural Antar Variabel Berdasarkan Hasil Perhitungan Analisis Jalur

## 2. Analisis Pengaruh Langsung

- a. Pengaruh langsung *locus of control* terhadap kinerja adalah sebesar  $\rho_{31} = 0,280$ .
- b. Pengaruh langsung efikasi diri terhadap kinerja adalah sebesar  $\rho_{32} = 0,360$ .
- c. Pengaruh langsung *locus of control* terhadap efikasi diri adalah sebesar  $\rho_{21} = 0,404$ .

Dari hasil analisis dan proses perhitungan yang dilakukan pada lampiran 7 pada bagian pengaruh langsung, dapat dirangkum sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Pengaruh Langsung Antar Variabel**

Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur
$X_1$ terhadap $X_3$	0,280
$X_2$ terhadap $X_3$	0,360
$X_1$ terhadap $X_2$	0,404

## D. Pengujian Hipotesis

Hasil yang diperoleh setelah melakukan analisis model digunakan sebagai dasar dalam menjawab hipotesis dan menarik kesimpulan pada penelitian ini. Penjelasan terhadap jawaban hipotesis tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

## 1. Hipotesis Pertama

*Locus of control* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja

$$H_0 : \beta_{31} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{31} > 0$$

$H_0$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung *locus of control* terhadap kinerja, nilai koefisien jalur sebesar 0,280 dimana nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 2,661. Nilai Koefisien  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,01$  sebesar 2,64. Oleh karena nilai koefisien  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu bahwa *locus of control* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa *locus of control* berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi secara langsung positif oleh *locus of control*. Meningkatnya *locus of control* akan mengakibatkan peningkatan kinerja.

## 2. Hipotesis Kedua

Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

$$H_0 : \beta_{32} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{32} > 0$$

$H_0$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung efikasi diri terhadap kinerja, nilai koefisien jalur sebesar 0,360 dan nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 3,428 sedangkan nilai koefisien  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,01$  sebesar 2,64. Oleh karena nilai koefisien  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai koefisien  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian efikasi diri berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis kedua menghasilkan temuan bahwa efikasi diri berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi secara langsung positif oleh efikasi diri. Meningkatnya efikasi diri akan mengakibatkan peningkatan kinerja.

### 3. Hipotesis Ketiga

*Locus of Control (LOC)* berpengaruh langsung positif terhadap efikasi diri.

$$H_0 : \beta_{21} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{21} > 0$$

$H_0$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung *locus of control* terhadap efikasi diri, nilai koefisien jalur sebesar 0,404 dimana nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 3,846. Nilai Koefisien  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,01$  sebesar 2,64. Oleh karena nilai koefisien  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada

nilai  $t_{tabel}$  maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu bahwa *locus of control* berpengaruh secara langsung terhadap efikasi diri dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa *locus of control* berpengaruh secara langsung positif terhadap efikasi diri. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dipengaruhi secara langsung positif oleh *locus of control*. Meningkatnya *locus of control* akan mengakibatkan peningkatan efikasi diri.

**Tabel 4.10 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis yang Diajukan**

Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
<i>Locus of Control (LOC)</i> berpengaruh langsung positif terhadap kinerja	$H_0 : \beta_{31} \leq 0$ $H_1 : \beta_{31} > 0$	$H_0$ ditolak	berpengaruh langsung positif
Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kinerja	$H_0 : \beta_{32} \leq 0$ $H_1 : \beta_{32} > 0$	$H_0$ ditolak	berpengaruh langsung positif
<i>Locus of Control (LOC)</i> berpengaruh langsung positif terhadap efikasi diri	$H_0 : \beta_{21} \leq 0$ $H_1 : \beta_{21} > 0$	$H_0$ ditolak	berpengaruh langsung positif

## E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dibahas dan kajian empiris di atas, berikut akan dibahas hasil penelitian sebagai upaya untuk melakukan sintesis antara kajian teori dengan temuan empiris. Adapun secara rinci pembahasan hasil analisis dan pengujian hipotesis penelitian diuraikan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh *Locus of Control (LOC)* terhadap Kinerja

Berdasarkan temuan hasil perhitungan penelitian, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,425 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,280. Hal ini berarti bahwa *locus of control* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja tim kurikulum.

Andre menyatakan, "*locus of control is the extent to which you believe that your actions influence whether rewards, reinforcements and other outcomes in life will come your way*".<sup>1</sup> *Locus of control* adalah sejauhmana keyakinan tindakanmu mempengaruhi apapun penghargaan, kekuatan dan hasil lainnya dalam kehidupan yang akan datang. Lussier juga menyatakan, "*locus of control is a continuum between an external and an internal belief over who has control over one's destiny*".<sup>2</sup> *Locus of control* adalah rangkaian kesatuan antara keyakinan eksternal dan internal untuk mengendalikan nasib

---

<sup>1</sup> Rae Andre, *Organizational Behavior* (New Jersey: Pearson Prentice-Hall, 2008), h.99.

<sup>2</sup> Robert N. Lussier, *Human Relation in Organizations* (New York: McGraw-Hill, 2008), h.3.

seseorang. Schermerhorn, Hunt dan Osborn juga menyatakan, "*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>3</sup> *Locus of control* adalah sejauhmana seseorang dapat mengendalikan diri dalam kehidupannya dan seseorang yang fokus terhadap orientasi internal dan eksternal.

Berdasarkan konsep di atas, *locus of control* adalah keyakinan individu dalam menilai keberhasilan atau kegagalan yang diperoleh dalam melaksanakan kegiatan yang dipengaruhi faktor internal dan faktor eksternal dengan indikator kemandirian dalam bekerja, keyakinan terhadap diri sendiri, tanggung jawab dalam bekerja, ketergantungan pada lingkungan kerja dan respon terhadap orang lain.

Kinerja berdasarkan penggunaan waktu dalam bekerja, Bernardin menyatakan, "*job performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function of activity during an specified time period*".<sup>4</sup> Kinerja adalah catatan hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau tugas selama waktu tertentu.

Kinerja berdasarkan kuantitas kerja, Kreitner dan Kinicki menjelaskan:

---

<sup>3</sup> John R. Schermerhorn, James G.Hunt dan Richard N. Osborn, *Organizational Behavior* (New York:John Wiley & Sons, Inc, 2011), h.34.

<sup>4</sup> John H. Bernardin, *Human Resource Management An Experiential Approach* (New York: McGraw-Hill, 1993), h.15.

*Job performance management is an organization wide system where by managers integrate the activities of goal setting, monitoring and evaluating, providing, feedback and coaching, and rewarding employees on a countinous basis*<sup>5</sup>

Manajemen kinerja adalah suatu sistem organisasi tentang aktivitas, rencana pencapaian tujuan, pengawasan dan evaluasi, mencapai keuntungan, umpan balik dan pelatihan atas dasar pemberian penghargaan secara kontinu kepada pegawai. Kinerja adalah penilaian seseorang terhadap perilaku kerja dalam pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi.

Kinerja berdasarkan hasil kerja, Gibson menyatakan, “*job performance is the outcomes of jobs that relate to the purpose of the organizational such as quality efficiency and other criteria of effectiveness*”.<sup>6</sup> Kinerja adalah hasil pekerjaan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi sebagai kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas lainnya.

Berdasarkan konsep di atas, kinerja adalah perilaku kerja individu terhadap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dengan indikator penggunaan waktu dalam bekerja, kuantitas kerja, hasil kerja dan kualitas kerja.

---

<sup>5</sup> Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2007), h.270.

<sup>6</sup> James L Gibson, *et al.*, *Organization, Behavior, Structure And Processes* (New York: McGraw- Hill, 2009), h.374.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, diantaranya adalah usaha, perhatian, ketekunan dan kemampuan. Individu yang memiliki *locus of control* internal akan meningkatkan kinerjanya. *Locus of control* dapat mempengaruhi kinerja individu dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Yukl yang menyatakan, "*internal locus of control believe that they can influence their own destiny, they take more responsibility for their own action and for the job performance of their organization*".<sup>7</sup> Seseorang yang memiliki *locus of control* internal yang kuat percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi nasibnya, mereka lebih bertanggung jawab dalam tindakannya dan untuk kinerja organisasinya.

Luthans juga menyatakan, "*locus of control may have a differential impact on their job performance or satisfaction*".<sup>8</sup> *Locus of control* memiliki dampak yang berbeda terhadap kinerja dan kepuasan mereka. Individu dengan *locus of control* eksternal yakin bahwa mereka memiliki sedikit kendali atas kinerja mereka dan tertutup untuk pengalaman-pengalaman baru. Individu yang memiliki *locus of control* internal yakin bahwa mereka memiliki kendali atas diri mereka sendiri dan terbuka dengan pengalaman-pengalaman baru untuk meningkatkan kinerja.

---

<sup>7</sup> Gary Yukl, *Leadership in Organizations* (New York: State University of New York at Albany, 2010) h.54.

<sup>8</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior* (Boston: McGraw-Hill, 2008), hh.170-172.

McShane dan Glinow juga menyatakan:

*People with a more internal locus of control have a more positive self-evaluation. They also tend to job performance better in most employment situations, are more successful in their careers, earn more money and are better suited for leadership positions*<sup>9</sup>

Orang-orang dengan *locus of control* internal memiliki evaluasi diri yang lebih positif. Mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam kondisi pekerjaan, lebih sukses dalam karir, mendapatkan banyak uang dan memiliki posisi kepemimpinan yang menyenangkan.

Hasil penelitian yang relevan tentang keterkaitan *locus of control* dengan kinerja menunjukkan bahwa orientasi kepada *locus of control* internal yang kuat secara positif berkaitan dengan kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Avollo dan Howell (1992) telah melakukan studi atas 76 orang eksekutif dalam sebuah lembaga keuangan yang besar dan menemukan bahwa para *locus of control* internal memiliki kinerja unit bisnis yang lebih baik daripada para *locus of control* eksternal satu tahun setelah pengukuran mengenai kepribadian.<sup>10</sup> Ini berarti *locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan konsep, teori dan hasil penelitian yang relevan di atas, semakin menguatkan peneliti atas hasil pengujian yang telah

---

<sup>9</sup> Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior* ( New York: McGraw-Hill, 2010), hh.46-47.

<sup>10</sup> *Ibid.*, h.224.

dilakukan yaitu *locus of control* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Tim kurikulum yang memiliki *locus of control* yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan membangkitkan upaya yang besar untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Artinya, *locus of control* tim kurikulum berpengaruh langsung terhadap tingkat kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *locus of control* individu, maka akan semakin tinggi tingkat kinerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa terdapat pengaruh langsung positif *locus of control* terhadap kinerja tim kurikulum.

## 2. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja

Berdasarkan temuan hasil perhitungan penelitian, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,473 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,360. Hal ini berarti bahwa efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kinerja tim kurikulum.

Schermerhorn, Hunt dan Osborn menyatakan, "*self-efficacy is an individual's belief about the likelihood of successfully completing a specific task*".<sup>11</sup> Efikasi diri adalah keyakinan seorang individu tentang kemungkinan kemampuannya menyelesaikan tugas tertentu secara berhasil.

---

<sup>11</sup> John R. Schermerhorn, James G. Hunt dan Richard N. Osborn, *Organizational Behavior* (New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2003), h.73.

Robbins dan Judge menyatakan, "*self-efficacy is a person's belief that she or he is capable of performing a task*".<sup>12</sup> Efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya melakukan suatu tugas. Robbins menyatakan, "*self-efficacy refers to an individual's belief that he or she is capable of performing a task*".<sup>13</sup> Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu bahwa dia mampu melakukan suatu pekerjaan tertentu.

Papalia dan kawan-kawan menyatakan, "*a sense of self-efficacy is the confidence that they have what it takes to succeed*".<sup>14</sup> Suatu perasaan efikasi diri adalah keyakinan tentang apa yang dicapai dengan sukses.

Berdasarkan konsep di atas, efikasi diri adalah keyakinan diri individu atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas tertentu secara berhasil dengan indikator keyakinan untuk bertahan, keyakinan untuk meningkatkan kemampuan dan keyakinan untuk mengendalikan perasaan atau keinginan untuk mencapai tujuan.

Kinerja menurut Rue dan Byars, "*job performance is the degree of accomplishment*".<sup>15</sup> Kinerja adalah tingkat pencapaian tujuan

---

<sup>12</sup> Stephen P Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (New Jersey: Pearson Education, Inc., 2009), h.96.

<sup>13</sup> *Ibid.*, h.223.

<sup>14</sup> Diane E. Papalia *et al.*, *Human Development* (New York: McGraw-Hill, 2007), h.36.

<sup>15</sup> Rue L. W dan L. Byars, *Management Theory and Application* (Homewood IL Richard D Irwin, Inc., 1981), h.23.

organisasi. Kinerja adalah faktor penentu atau *antesedon* dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja berdasarkan kuantitas kerja, Cook dan Hunsaker menyatakan, "*job performance is behavior that has been evaluated or measured as to its contribution to organizational goals*".<sup>16</sup> Kinerja adalah perilaku kerja yang telah dievaluasi atau diukur sebagai kontribusi pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja berdasarkan kualitas kerja, Pinder menyatakan, "*job performance is the accomplishment of work related goals, regardless of the means of their accomplishment*".<sup>17</sup> Kinerja adalah prestasi pencapaian tujuan kerja dengan memperhatikan keberhasilan prestasi.

Berdasarkan konsep di atas, kinerja adalah perilaku kerja individu terhadap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dengan indikator penggunaan waktu dalam bekerja, kuantitas kerja, hasil kerja dan kualitas kerja.

Tinggi rendahnya efikasi diri individu ditentukan oleh fokus atau tidaknya individu mencapai tujuan. Fokus terhadap tujuan adalah pemahaman individu terhadap tujuan dan upaya yang dilakukan untuk

---

<sup>16</sup> Curtis W. Cook dan Philip L. Hunsaker, *Management and Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2001), h.224.

<sup>17</sup> Craig C. Pinder, *Work Motivation in Organizational Behavior* (New York: Psychology Press, 2008), h.76.

mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan sebagai kesuksesan. Efikasi diri dilihat dari aspek generalitas besarnya atau kekuatannya, akan mendorong individu untuk loyal, andal, cakap berkomunikasi dan terampil secara *interpersonal* dan kaya inisiatif, sehingga memungkinkan individu mencapai puncak keberhasilan kinerjanya. Efikasi diri adalah *antecedon* atau faktor penentu kinerja.

Hal ini sejalan dengan pendapat Bandura dan Schunk yang dikutip langsung oleh Adityawati yang menyatakan, "*people who have high self-efficacy regarding a certain job put forth the greatest efforts of attain the best job performance*".<sup>18</sup> Orang-orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi tentang suatu pekerjaan akan membangkitkan upaya yang besar untuk menghasilkan kinerja yang terbaik.

Ivancevich, Konopaske dan Matteson menyatakan, "*a related large scale research study found that individuals high in self-efficacy tended to job performance at a higher level*".<sup>19</sup> Beberapa temuan mengindikasikan semakin tinggi efikasi diri individu, kecenderungan kinerjanya juga semakin tinggi.

McShane dan Glinow juga menyatakan, "*some aspect of self-concept, such as self-efficacy and locus of control already are known*

---

<sup>18</sup> Adtyawati Eka, *The Relationship Between Managerial Self-efficacy And Motivation To Manage*" (Jakarta: Psikologi UI, 2001), h.415.

<sup>19</sup> Ivancevich, Konopaske dan Matteson, *Op. cit.*, h. 98

*influences on job performance*”<sup>20</sup> Beberapa aspek konsep diri seperti efikasi diri dan *locus of control* diketahui mempengaruhi kinerja. Seseorang yang memiliki efikasi diri yaitu keyakinan akan kemampuan dan tindakan sendiri akan mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Yukl menyatakan, “*high self-efficacy will encourage a worker to persevere in the face of failure and to continue with a successful strategy that accidentally has produced poor job performance*”<sup>21</sup> Efikasi diri yang tinggi akan mendorong seorang pekerja akan kegigihan dalam menghadapi kegagalan dan untuk melanjutkan dengan strategi kesuksesan menghadapi ketidak berhasilan kinerja yang terjadi.

Newstrom menyatakan, “*self-efficacy can be judged either on a specific task or across a variety of job performance duties, they will tend to set higher the belief that they are attainable*”<sup>22</sup> Efikasi diri dapat dinilai dalam suatu tugas tertentu atau tugas kinerja yang berbeda. Mereka cenderung memiliki keyakinan diri yang tinggi dalam pencapaian tugas.

Robbins juga menyatakan, “*in addition to feedback, four other factors have been found to influence the goal-performance relationship. These are goal commitment, adequate self-efficacy, task*

---

<sup>20</sup> McShane dan Glinow, *op.cit.*, h.46.

<sup>21</sup> Yukl, *op, cit.*, h.483.

<sup>22</sup> John W. Newstrom, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2007), h.113.

*characteristics and national culture*".<sup>23</sup> Dalam penambahan umpan balik, terdapat empat faktor lain yang ditemukan mempengaruhi keterkaitan tujuan kinerja. Keempat faktor ini adalah tujuan komitmen, efikasi diri yang memadai, karakteristik tugas dan budaya nasional.

Ivancevich, Konopaske dan Matteson menyatakan, "*receiving such information results in feelings of empowerment in the fourth stage. This is because increasing self- efficacy strenghtens effort job performance expectancies*".<sup>24</sup> Berdasarkan hasil informasi yang diterima pemberdayaan perasaan berada di urutan keempat. Hal ini karena peningkatan efikasi diri merupakan upaya kekuatan kinerja yang diharapkan. Efikasi diri tinggi dapat menunjukkan peningkatan kinerja yang tinggi dan diharapkan.

Locke and Latham sebagaimana dikutip oleh Shani menyatakan, "*claim that an assigned goal influences a person's belief about being able to perform that task-labeled self-efficacy-encourages the acceptance of those goals as personal goals. Both factors in turn influence job performance*".<sup>25</sup> Dalam mencapai tujuan, pengaruhi kepercayaan diri seseorang untuk menunjukkan bahwa tugas yang

---

<sup>23</sup> Stephen P Robbins, *Organizational Behavior* ( New Jersey:Prentice-Hall, Inc., 2005), h.182.

<sup>24</sup> Ivancevich, Konopaske dan Matteson, *op.cit.*, h. 94.

<sup>25</sup> A.B. Shani *et al.*, *Behavior in Organizational* (New York: McGraw-Hill, 2010), h.M5-16.

dilakukan mendorong efikasi diri sebagai penerimaan pencapaian tujuan pribadi. Kedua faktor ini mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian yang relevan tentang keterkaitan efikasi diri dengan kinerja, Fred Luthans menyatakan, sembilan *meta-analisis* menjelaskan hubungan positif antara efikasi diri dan kinerja dalam berbagai bidang fungsi dalam kondisi alami dan laboratorium.<sup>26</sup> *Meta-analisis* yang lain atas 114 kajian dan 21.616 pokok bahasan menunjukkan hasil korelasi rata-rata 38 yang diukur antara efikasi diri dan kinerja yang berkaitan dengan kerja.<sup>27</sup> Dengan demikian efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Dalam konteks efikasi diri, Judge dan kawan-kawan<sup>28</sup> melakukan penelitian untuk mengetahui kontribusi efikasi diri terhadap kinerja yang dikontrol melalui tujuh variabel moderator yaitu kemampuan umum mental (*general mental ability*), sifat hati-hati/teliti (*conscientiousness*), kesopan-santunan/budi pekerti (*agreeableness*), keramah-tamahan (*extraversion*), keterbukaan (*openness*), kestabilan emosi (*emotional stability*) dan pengalaman (*experience*). Penelitian yang dilakukan dengan analisis *multivariate* melalui meta-analisis terhadap 186 artikel, hasil penelitian ini

---

<sup>26</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior* (Boston: McGraw-Hill, 2008), h.205.

<sup>27</sup> *Ibid.*, h.208.

<sup>28</sup> Timothy A. Judge *et al.*, "Self-efficacy and Work-Related Performance: The integral Role of Individuals Differences", *Journal of Applied Psychology*, ISSN 0021-9010, ed Sheldon.

menyimpulkan bahwa sekitar 95% interval tingkat kepercayaan yang menyatakan antar variabel moderator tersebut tidak “*overlapping*”. Hal ini menunjukkan bahwa banyak variabel moderator yang menghubungkan antara efikasi diri dengan kinerja.

Berdasarkan konsep, teori dan hasil penelitian yang relevan di atas, semakin menguatkan peneliti atas hasil pengujian yang telah dilakukan yaitu efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Tim kurikulum yang memiliki efikasi diri yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan membangkitkan upaya yang besar untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Artinya, efikasi diri tim kurikulum berpengaruh langsung terhadap tingkat kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri individu, maka akan semakin tinggi tingkat kinerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap kinerja tim kurikulum.

### **3. Pengaruh *Locus of Control (LOC)* terhadap Efikasi Diri**

Berdasarkan temuan hasil perhitungan penelitian, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,404 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,404. Hal ini berarti bahwa *locus of control* berpengaruh langsung positif terhadap efikasi diri tim kurikulum.

McShane dan Glinow mendefinisikan, "*locus of control is defined as a person's general belief about the amount of control her or she has over personal life events*".<sup>29</sup> *Locus of control* secara umum didefinisikan sebagai keyakinan individu dalam mengendalikan dirinya terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya.

Robbins menyatakan, "*locus of control is the degree to which people believe that they are masters of their own fate*".<sup>30</sup> *Locus of control* adalah tingkat dimana orang-orang yakin bahwa mereka adalah penentu atas nasib mereka sendiri. Internal (*internals*) adalah keyakinan individu sebagai pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. Eksternal (*externals*) adalah keyakinan individu untuk mengendalikan kekuatan luar dalam diri mereka seperti keberuntungan atau kesempatan.

Berdasarkan konsep di atas, *locus of control* adalah keyakinan individu dalam menilai keberhasilan atau kegagalan yang diperoleh dalam melaksanakan kegiatan yang dipengaruhi faktor internal dan faktor eksternal dengan indikator kemandirian dalam bekerja, keyakinan terhadap diri sendiri, tanggung jawab dalam bekerja, ketergantungan pada lingkungan kerja dan respon terhadap orang lain.

---

<sup>29</sup> Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2010), h.45.

<sup>30</sup> Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior* (New Jersey: Pearson Education, Inc, 2007), h.102.

Efikasi diri sebagaimana Luthans menyatakan, "*self-efficacy is concerned with self-perceptions of how well a person can cope with situation as they arise*".<sup>31</sup> Efikasi diri sebagai persepsi diri adalah bagaimana seseorang dapat mengatasi keadaan dan membangun diri mereka dengan baik.

Menurut McShane dan Glinow, "*self-efficacy is a perception of one's competence to perform across a variety of situations. The higher the persons's general self-efficacy, the higher is his or her overall self-evaluation*".<sup>32</sup> Efikasi diri adalah salah satu persepsi kompetensi yang menunjukkan kinerja dalam situasi yang berbeda. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan memiliki evaluasi diri yang tinggi.

Berdasarkan konsep di atas, efikasi diri adalah keyakinan diri individu akan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas tertentu secara berhasil dengan indikator keyakinan untuk bertahan, keyakinan untuk meningkatkan kemampuan dan keyakinan untuk mengendalikan perasaan atau keinginan untuk mencapai tujuan.

Individu yang memiliki *locus of control* internal percaya secara personal mereka dapat mempengaruhi hasil kerja melalui kemampuan, efikasi diri, keahlian dan usaha sendiri. *Locus of control* dapat membantu memperkuat efikasi diri seseorang.

---

<sup>31</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, Inc., 1992), h.202.

<sup>32</sup> McShane dan Glinow, *op.cit.*, h.45.

*Locus of control* dapat mempengaruhi efikasi diri. Hal ini senada dengan pendapat Luthans menyatakan, “*if people make internal locus of control for their successful job performance, this will enhance their self-efficacy beliefs*”.<sup>33</sup> Jika orang-orang memiliki *locus of control* internal dalam keberhasilan kinerja akan mengubah kepercayaan efikasi diri mereka.

Luthans juga menyatakan, “*if individuals have high self-efficacy, they will tend to make positive internal locus of control about that success and attribute setback as situasional, a fluke or to think “I need a new approach.”*”<sup>34</sup> Jika individu-individu memiliki efikasi diri tinggi, mereka cenderung memiliki *locus of control* internal positif tentang kesuksesan dan atribut kemunduran sebagai suatu situasi kebetulan atau berpikir, “saya membutuhkan suatu pendekatan baru”

*Locus control* dan efikasi diri sebagai aspek kepribadian seseorang saling mempengaruhi dalam mencapai tujuan sebagaimana dinyatakan Luthans, “*as with an internal locus of control, strong self-efficacy confirm the power of self-beliefs in moderating the effect of high strain situation*”.<sup>35</sup> Seseorang yang memiliki *locus of control* internal dan efikasi diri yang kuat akan menunjukkan kepercayaan diri

---

<sup>33</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior* (Boston: McGraw-Hill, 2008), h.175.

<sup>34</sup> *Ibid.*, h.574.

<sup>35</sup> *Ibid.*, h. 574.

yang kuat dan mempengaruhi atau mengakibatkan tingginya ketegangan situasi.

Hasil penelitian yang relevan tentang keterkaitan *locus of control* dengan efikasi diri menunjukkan bahwa orientasi kepada *locus of control* internal yang kuat secara positif berkaitan dengan efikasi diri. Judge and Bono<sup>36</sup> juga melaporkan hasil penelitiannya tentang hubungan antara *self-efficacy*, *locus of control*, *emotional stability* dengan *job satisfaction* dan *job performance* menyimpulkan bahwa (1) kekuatan hubungan antara variabel-variabel di atas terhadap kinerja dapat dijelaskan melalui koefisien korelasi (r) yaitu 0,26 untuk *self-esteem* 0,45 untuk efikasi diri, 0,32 untuk *locus of control* dan 0,24 untuk *emotional stability*.

Berdasarkan konsep, teori dan hasil penelitian yang relevan di atas, semakin menguatkan peneliti atas hasil pengujian yang telah dilakukan yaitu *locus of control* berpengaruh langsung positif terhadap efikasi diri. Tim kurikulum yang memiliki *locus of control* yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan membangkitkan upaya yang besar untuk menghasilkan efikasi diri yang lebih baik. Artinya, *locus of control* tim kurikulum berpengaruh langsung terhadap tingkat efikasi dirinya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *locus of control* individu, maka akan semakin tinggi tingkat efikasi dirinya.

---

<sup>36</sup> *Ibid.*, h.83.

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa terdapat pengaruh langsung positif *locus of control* terhadap efikasi diri tim kurikulum.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif *locus of control* terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa *locus of control* yang tinggi dapat mengakibatkan peningkatan kinerja tim kurikulum.
2. Terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa efikasi diri yang tinggi dapat mengakibatkan peningkatan kinerja tim kurikulum.
3. Terdapat pengaruh langsung positif *locus of control* terhadap efikasi diri. Hal ini berarti bahwa *locus of control* yang tinggi dapat mengakibatkan peningkatan efikasi diri tim kurikulum.

#### B. Implikasi

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan, maka implikasi praktis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Upaya meningkatkan kinerja melalui *locus of control*.  
Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *locus of control* pada peningkatan kinerja tim kurikulum adalah aktif mencari

informasi, berusaha meningkatkan kinerja, tidak resisten terhadap pengaruh lingkungan, dapat mengendalikan lingkungan, lebih percaya diri terhadap kemampuan memecahkan masalah dan memiliki kemampuan dalam membuat penilaian secara mandiri terhadap tuntutan-tuntutan orang lain. Tim kurikulum yang memiliki *locus of control* yang kuat percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi nasibnya, lebih bertanggung jawab dalam tindakan dan untuk kinerja dalam organisasinya.

2. Upaya meningkatkan kinerja melalui efikasi diri.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efikasi diri pada peningkatan kinerja tim kurikulum adalah memiliki sikap loyal, andal, cakap berkomunikasi, terampil secara *interpersonal*, kaya inisiatif, semangat, gigih, tekun dan ulet dalam bekerja. Tim kurikulum yang memiliki efikasi diri seperti kesungguhan, ketekunan, kegigihan dan keuletan yang kuat dapat meningkatkan kinerja.

3. Upaya meningkatkan efikasi diri melalui *locus of control*.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *locus of control* pada efikasi diri tim kurikulum adalah memperkuat pembelajaran mereka untuk belajar mandiri dengan mengamati dan melihat orang lain untuk pencapaian efikasi diri dalam melaksanakan tugas. Tim kurikulum yang memiliki *locus of control* seperti pengalaman

langsung merupakan upaya strategi dalam meningkatkan efikasi diri melalui pelatihan dan pengembangan diri.

### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran atau rekomendasi terhadap pihak-pihak yang terkait secara langsung maupun tidak langsung.

1. Pemerintah Provinsi Jawa Barat melalui Dinas Pendidikan Kota Depok untuk memberikan pendidikan dan pelatihan secara kontinu kepada guru-guru yang tergabung dalam tim kurikulum SMA Kota Depok dalam proses pengembangan diri dan peningkatan kinerja.
2. Kepala sekolah sebagai *leader* dan *innovator* (pembaharu) dapat memberi contoh/teladan kepada para guru terutama guru-guru yang tergabung dalam tim kurikulum, baik dalam tindakan atau kebijakan lainnya sehingga dapat memotivasi tim kurikulum untuk meningkatkan kepribadian dan kinerja dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Tim kurikulum dalam proses pengelolaan, perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan dapat menciptakan kolaborasi yang solid dalam tim kerja yang terpadu dalam meningkatkan kinerja.

4. Tim kurikulum hendaknya melakukan koordinasi secara berkala dan berkelanjutan dengan guru-guru dalam membina kegiatan MGMP di sekolah dalam meningkatkan kepribadian dan kinerja.
5. Hasil penelitian ini hendaknya dapat dijadikan bahan rujukan dalam rangka melakukan penelitian lanjutan terkait dengan *locus of control*, dan efikasi diri terhadap kinerja. Pengkajian lebih lanjut variabel kinerja dihubungkan dengan variabel lain di atas akan memperkaya pengetahuan kita tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sehingga diketahui faktor mana saja yang paling berpengaruh pada peningkatan kinerja tim kurikulum SMA di Kota Depok.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andre, Rae, *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson, Prentice-Hall, 2008.
- Armstrong, Michael, *A Handbook of Human Resource Management Practise* N, London: Kogan Page Limited, 2003.
- Bandura, Albert, *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, New Jersey; Prentice-Hall, Inc., 1986.
- Bandura, Albert, *Social Foundations of Thought and Action; A Social Cognitive Theory*, New Jersey; Prentice-Hall, Inc., 1991.
- Baron, Robert A dan Byrne, Donn, *Sosial Psychology*, Boston: Allyn and Bacon, 1991.
- Bandura, Albert, *Self-Efficacy in Changing Societies*, Cambridge: Cambridge University Press 1995.
- Bernardin, H. John, *Human Resource Management: An Experiential Approach* New York: McGraw-Hill-Irwin, 1993.
- Campbell John P, *Modelling the Performance Prediction problem in indutrial and Organizational Psychology*, Mumbai : Jaico Publishing House, 2002.
- Carlson, R Neil dan Buskist William, *Psychology, The science of Behavior*, Boston: Allyn and Bacon, 1999.
- Colquitt, LePine & Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* New York: McGraw-Hill-Irwin, 2009.
- Curtis W. Cook dan Philip L. Hunsaker, *Management and Organizational Behavior* New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2001.
- Draft L. Richard, *New Era of Management* , Canada: South Western Change Learning, 2010
- Dokumen Kurikulum 2013, Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2012.
- Furnham, Adrian, *Social behavior Incontext*, Boston: Allyn Bacon, Inc., 1986.

- Gibson, L. James, *Organization, Behavior, Structure, Processes*, New York: McGraw-Hill International, 2009.
- Greenberg, Jerald dan A. Baron, Robert., *Behavior in Organization*, New Jersey: Pearson Prentice-Hall, 2008.
- Griffin, W Ricky, *Management*, New Delhi: AITBS Publisher, 1999.
- Hjelle, H. Larry dan J. Ziegler, Daniel, *Personality Theories*, New York: McGraw-Hill Book Co. 1992)
- Hose, Carl, "*What is the Definition of Job Performance*", (2011).
- Ivancevich, John M dan Lee Soo Hoon, *Human Resource Management In Asia*, Singapore, MCGraw-Hill Education. 2002.
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management*, New York: Mc.Graw-Hill Companies, Inc., 2008.
- Jex, M Steve, *Organizational Psychology*, New York: John Wiley & Son Inc., 2002.
- Judge, Timothy, "*Self-efficacy and Work-Related Performance: The integral Role of Individuals Differences*", *Journal of Applied Psychology*, ISSN 0021-9010, ed Sheldon
- Kreitner Robert dan Kinicki, Angelo, *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill, Company, Inc. ,2007.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill- Irwin, 2010.
- Lindsay, M. William dan Joseph A. Petrick, *Total Quality and Organizational Development*, Dairay Beach-Florida: St.Lucia Press, 1997.
- Lussier, N. Robert, *Human Relation in Organizations*, New York; McGraw-Hill/Irwin, 2008.
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill, Inc., 1992.
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior*, (Boston: McGraw-Hill, 2008.

- Matthews, Gerald, "*Human Performance; Cognition, Stress and Individual Differences*", East Sussex Psychology Press (2000).
- McShane, L. Steven L dan Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill, 2010.
- Mitchell, R Terrence dan Laron, James R Jr., *People in Organization, An Introduction to Organizational Behavior*, New York, McGraw-Hill, International Edition, 1987.
- Mulyasa, E. *Manajemen Pendidikan Karakter*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Newstrom, W. John, *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill, 2007.
- Pinder, C. Craig, *Work Motivation in Organizational Behavior*, New York: Psychology Press, 2008.
- Papalia, E Diane, *Human Development*, New York: McGraw-Hill Higher Education, 2007.
- Peraturan Pemerintah RI No.19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Phares, E. Jerry, *Locus of Control in Personality*, New Jersey (1992).
- Rampersad, K Hubert, *Total Performance Scorecard*, alih bahasa Edy Sukarno dan V Djamadu, Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- Robbins, P Stephen, *Organizational Behavior*, New Jersey, Prentice-Hall, Inc., 2001.
- Robbins, Stephen P., *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education., Inc., Twelfth Edition, 2007.
- Rotter, B. Julian, *Educational Psychology*, New York: McGraw-Hill Book Company, 1966.
- Robbins, P. Stephen *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education, Inc., 2009.
- Rue L. Wright dan L.Byars, *Management Theory and Application*, Homewood IL Richard D, Irwin, Inc., 1981.

- Shani, A.B.(Rami), *Behavior in Organizational*, New York: McGraw-Hill, 2010.
- Schermerhorn, R. John, James G. Hunt dan Richard N. Osborn, *Organizational Behavior*, New York: John Wiley & Sons, Inc., 2003.
- Schermerhorn, R. John, James G.Hunt, dan Richard N.Osborn, *Organizational Behavior*, New York: John Wiley & Sons, Inc., 2011.
- Schwarzer, R & Renner B., "*Health Specific Self Regulated Efficacy Scale*", www, ralfschwarzer.dc, (1995).
- Shrink Cyberia, "*Where is your Locus of Control? Which Attributional Do You Use*"? @ Plumeus inc., (1996-1999).
- Slavin, E Robert, *Educational Psychology, Theory and Practice*, New York: San Francisco, 2006.
- Stiffler, A. Mark, *Performance:Creating the Performance-Driven Organization*, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2006.
- Stroh, K. Linda, Gregory B. Northcraft dan Margaret A. Neale, *Organizational Behavior*, New Jersey: Laurence Erlbaum Associates Inc.,2002.
- Vecchio, P. Robert. *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill, 2006.
- Wilson, P. John, *Human Resources Management learning and Training for Individual & Organizations*, London: Kogan Page Limited, 1999.
- Wright, W Patrick dan Raymond, *Management of Organizations*; Chicago; Irwin, 1996
- Wright, L. Peter L dan David S. Taylor, *Improving Leadership Performance/Interpersonal Skills for Effective Leadership*, New York: Prentice- Hall International (UK) Ltd, 1994.
- Yukl, Gary, *Leadership in Organizations*, New York: State university of New York at Albany. 2010.