

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL*  
TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK NEGERI 4  
TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**WIJI SRI HASTUTI  
NIM : 19612223**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2024**

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL*  
TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK NEGERI 4  
TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen

OLEH

**Nama : WIJI SRI HASTUTI  
NIM : 19612223**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP  
KINERJA GURU PADA SMK NEGERI 4 TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : WIJI SRI HASTUTI  
NIM : 19612223

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Dr. Anggia Sekar Putri, S.E., M.M.  
NIDN. 1030089102/ Lektor

Pembimbing Kedua,



Selvi Fauzar, S.E., M.M.  
NIDN. 1001109101/ Lektor

Menyetujui

Ketua Program Studi



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.  
NIDN. 1011088902 / Lektor

**HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP  
KINERJA GURU PADA SMK NEGERI 4 TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : WIJI SRI HASTUTI  
NIM : 19612223

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Dr. Anggia Sekar Putri, S.E., M.M.  
NIDN. 1030089102/ Lektor

Pembimbing Kedua,

Selvi Fauzar, S.E., M.M.  
NIDN. 1001109101/ Lektor

Menyetujui

Ketua Program Studi



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.  
NIDN. 1011088902 / Lektor

---

### PERNYATAAN

Nama : Wiji Sri Hastuti  
NIM : 19612223  
Tahun Angkatan : 2019  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.48  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control*  
Terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 4  
Tanjungpinang.

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 11 Januari 2024

Penyusun,

  
**WIJI SRI HASTUTI**  
NIM. 19612223

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Segala puji dan syukur saya ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Segala syukur saya panjatkan kepadamu Ya Allah, kerana sudah menghadirkan orang-orang baik di sekeliling saya. Yang selalu memberi dukungan dan doa, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

### **Orang Tua Tercinta**

Karya kecil ini saya persembahkan untuk bapak dan mama sebagai tanda bakti, hormat, dan terima kasih yang tak terhingga karena sudah membesarkan saya dengan penuh cinta, mendidik, mendukung dan mendoakan yang terbaik untuk saya. Beribu kata yang terungkap tak mampu membalas segala jasa yang telah kalian berikan, semoga karya ini menjadi salah satu hal yang membuat bapak dan mama bangga serta bahagia.

## HALAMAN MOTTO

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar.”

( Qs. Ar-Rum : 60 )

“Keberhasilan bukanlah milik orang pintar melainkan milik mereka yang  
senantiasa berusaha.”

( B.J. Habibie )

“Tidak masalah seberapa lambat kau berjalan asalkan kau tidak berhenti.”

( Confucius )

“Tak ada yang abadi di dunia yang fana ini, semua rasa hanya sementara, semua  
keadaan pasti ada akhirnya, maka saat sakit tunggulah, saat sulit jangan tergesa.  
Seperti musim semi semua akan berlalu kamu hanya perlu melewatinya  
dengan cara terbaik dan tetap berada di jalan Allah.”

( Ustdz. Halimah Alaydrus )

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penyusunan skripsi ini dimaksud untuk menyelesaikan studi program Strata I Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang. Dalam penulisan skripsi ini, penulis memilih judul **“PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK NEGERI 4 TANJUNGPINANG”**. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M. Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M. Si., Ak., CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M. Si., CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Ir. Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu



Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Bapak Eka Kurnia Saputra ,S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Ibu Dr. Anggia Sekar Putri, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, memberi arahan serta masukan.
7. Ibu Selvi Fauzar., S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, memberi arahan serta masukan.
8. Seluruh Dosen dan Staf di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang sangat membantu selama berjalannya perkuliahan.
9. SMK Negeri 4 Tanjungpinang yang telah bersedia menjadi objek penelitian dan Bapak Ibu Guru serta Staf Tata Usaha yang telah banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian di SMK Negeri 4 Tanjungpinang.
10. Kedua orang tuaku yang senantiasa memberikan kasih sayang dengan penuh cinta, memberikan motivasi dan selalu berdoa untuk kesuksesan penulis hingga akhirnya penulis mampu menyelesaikan studinya sampai mendapatkan gelar S.M.
11. Seluruh keluarga besar tercinta yang terus memberi dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman seperjuangan yang senantiasa memberikan semangat dan bantuan dari awal kuliah hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

13. Untuk sahabatku tersayang dan seperjuanganku, Astri Evyana Putri Sulfat yang telah sama-sama berjuang hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

14. *Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for just being me at all times.*

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya mahasiswa-mahasiswi Jurusan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 11 Januari 2024

Penyusun

**WIJI SRI HASTUTI**

**19612223**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
ABSTRAK .....	xix
<i>ABSTRACT</i> .....	xx

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Batasan Masalah .....	11
1.4 Tujuan Penelitian .....	11
1.5 Kegunaan Penelitian .....	12
1.5.1 Kegunaan Ilmiah.....	12
1.5.2 Kegunaan Praktis .....	12
1.6 Sistematika Penulisan .....	12

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori .....	14
2.1.1 Manajemen.....	14
2.1.1.1 Pengertian Manajemen .....	14
2.1.1.2 Fungsi Manajemen .....	15
2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen .....	17

2.1.1.4 Manfaat Manajemen.....	19
2.1.2 Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	19
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	20
2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	20
2.1.4 <i>Self Efficacy</i> .....	21
2.1.4.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i> .....	21
2.1.4.2 Fungsi <i>Self Efficacy</i> .....	22
2.1.4.3 Faktor-faktor yang memengaruhi <i>Self Efficacy</i> .....	22
2.1.4.2 Indikator <i>Self Efficacy</i> .....	24
2.1.5 <i>Locus Of Control</i> .....	27
2.1.5.1 Pengertian <i>Locus Of Control</i> .....	27
2.1.5.2 Tujuan <i>Locus Of Control</i> Bagi Perilaku Organisasi.....	28
2.1.5.3 Manfaat <i>Locus Of Control</i> Bagi Organisasi .....	29
2.1.5.4 Indikator <i>Locus Of Control</i> .....	30
2.1.6 Kinerja.....	33
2.1.6.1 Pengertian Kinerja.....	33
2.1.6.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	34
2.1.6.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	35
2.1.6.4 Indikator Kinerja .....	35
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	37
2.2.1 Hubungan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja .....	37
2.2.2 Hubungan <i>Locus Of Control</i> terhadap Kinerja .....	38
2.3 Kerangka Pemikiran .....	39
2.4 Hipotesis .....	40
2.5 Penelitian Terdahulu .....	40

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian .....	49
3.2 Jenis Data.....	49
3.2.1 Data Primer .....	50

3.2.2 Data Sekunder .....	50
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	51
3.4 Populasi dan Sampel.....	52
3.4.1 Populasi.....	52
3.4.2 <i>Sampling</i> .....	53
3.5 Definisi Operasional Variabel .....	53
3.6 Teknik Pengolahan Data.....	55
3.7 Teknik Analisis Data .....	57
3.7.1 Uji Kualitas Data.....	57
3.7.1.1 Uji Validitas .....	57
3.7.1.2 Uji Reliabilitas.....	58
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	59
3.7.2.1 Uji Normalitas .....	59
3.7.2.2 Uji Heterokedastisitas.....	59
3.7.2.3 Uji Multikolonearitas .....	59
3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	60
3.7.4 Uji Hipotesis .....	61
3.7.4.1 Uji t (Parsial) .....	61
3.7.4.2 Uji F (Simultan).....	61
3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi ( <i>R Square</i> ) .....	62
3.8 Jadwal Penelitian .....	63

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian.....	65
4.1.1 Sejarah Singkat SMK Negeri 4 Tanjungpinang.....	65
4.1.1.1 Sejarah Berdirinya SMK Negeri 4 Tanjungpinang .....	65
4.1.1.2 Visi dan Misi SMK Negeri 4 Tanjungpinang.....	67
4.1.2 Analisis Data Responden .....	69
4.1.2.1 Analisis Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
4.1.2.2 Analisis Data Responden Berdasarkan Usia .....	70

4.1.2.3 Analisis Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	71
4.1.2.4 Analisis Data Responden Berdasarkan Status Kepegawaian .....	72
4.1.3 Deskripsi Tanggapan Responden.....	73
4.1.3.1 Deskripsi Tanggapan Respoden Terhadap Variabel <i>Self Efficacy</i> .....	73
4.1.3.2 Deskripsi Tanggapan Respoden Terhadap Variabel <i>Locus Of Control</i> .....	76
4.1.3.3 Deskripsi Tanggapan Respoden Terhadap Variabel Kinerja .....	85
4.1.4 Uji Kualitas Data.....	90
4.1.4.1 Uji Validitas .....	90
4.1.4.2 Uji Reliabilitas.....	91
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	92
4.1.5.1 Uji Normalitas .....	92
4.1.5.2 Uji Heterokedastisitas.....	94
4.1.5.3 Uji Multikolonearitas .....	96
4.1.6 Uji Regresi Linear Berganda .....	97
4.1.7 Uji Hipotesis .....	98
4.1.7.1 Uji Parsial (Uji t) .....	98
4.1.7.2 Uji Simultan (Uji f) .....	99
4.1.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R Square) .....	100
4.2.1 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja.....	101
4.2.2 Pengaruh <i>Locus Of Control</i> terhadap Kinerja.....	102
4.2.3 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus Of Control</i> terhadap Kinerja..	102

## **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan.....	104
5.2 Saran .....	105
5.2.1 Saran Untuk Objek Penelitian.....	105

5.2.2 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya .....	106
--	-----

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**CURRICULUM VITAE**

## DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Hal
1.	Hasil Pra <i>Survey</i> Variabel <i>Self Efficacy</i> .....	8
2.	Hasil Pra <i>Survey</i> Variabel <i>Locus Of Control</i> .....	8
3.	Hasil Pra <i>Survey</i> Variabel Kinerja .....	9
4.	Definisi Operasional Variabel.....	54
5.	Skala Likert.....	57
6.	Jadwal Kegiatan.....	63
8.	Jumlah Responden berdasarkan jenis kelamin.....	70
9.	Jumlah Responden berdasarkan usia.....	71
10.	Jumlah Responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	71
11.	Jumlah Responden berdasarkan status kepegawaian.....	72
12.	Penilaian Variabel <i>self efficacy</i> .....	73
13.	Penilaian Variabel <i>locus of control</i> .....	77
14.	Penilaian Variabel kinerja.....	85
15.	Uji Validitas.....	90
16.	Uji Reliabilitas .....	91
17.	Uji Kolmogorov Smirnov.....	92
18.	Uji Heterokedastisitas.....	95
19.	Uji Multikolonearitas.....	96
20.	Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	97
21.	Uji t.....	99
22.	Uji f.....	100
23.	Uji Determinasi .....	100



## DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Hal
1.	Kerangka Pemikiran .....	39
2.	Struktur Organisasi.....	69
3.	Hasil Uji Normalitas Histogram.....	93
4.	Uji Normalitas P-P Plot.....	94
5.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	95

## DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Kuesioner
Lampiran 2	: Tabulasi Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	: Hasil Pengujian SPSS
Lampiran 4	: Dokumentasi
Lampiran 5	: Struktur Organisasi
Lampiran 6	: Persentase Plagiat
Lampiran 7	: Surat Pernyataan Selesai Penelitian
Lampiran 8	: <i>Curriculum Vitae</i>

## ABSTRAK

### **PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK NEGERI 4 TANJUNGPINANG**

Wiji Sri Hastuti. 19612223. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.  
[Wijisri212000@gmail.com](mailto:Wijisri212000@gmail.com)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 76 orang responden dan menggunakan sampel sebanyak 53 orang responden dengan teknik *non-probability sampling* yaitu *purposive sampling*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Responden penelitian ini adalah guru pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner fisik. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda menggunakan SPSS *Version 21*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin baik *self efficacy* dan *locus of control* yang dimiliki SMK Negeri 4 Tanjungpinang, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan.

Hasil pembahasan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja guru. Hal ini menjelaskan bahwa kedua variabel tersebut berhasil meningkatkan kinerja guru dengan nilai sebesar 83% sedangkan sisanya 17% dipengaruhi oleh faktor lain

**Kata Kunci** : *self efficacy, locus of control dan kinerja*

Dosen Pembimbing I : Dr. Anggia Sekar Putri, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing II : Selvi Fauzar., S.E., M.M.

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF SELF EFFICACY AND LOCUS OF CONTROL ON TEACHER PERFORMANCE AT VOCATIONAL SCHOOL NEGERI 4 TANJUNGPINANG**

Wiji Sri Hastuti. 19612223. *Management*. STIE Pembangunan Tanjungpinang.

[Wijisri212000@gamil.com](mailto:Wijisri212000@gamil.com)

*The purpose of this study was to determine whether self efficacy and locus of control affect teacher performance at SMK Negeri 4 Tanjungpinang. The population in this study was 76 respondents and used a sample of 53 respondents with non-probability sampling technique, namely purposive sampling.*

*The method used in this research is quantitative method. Respondents of this study were teachers at SMK Negeri 4 Tanjungpinang. The data collection method was carried out using a physical questionnaire. The data analysis method used in this research is multiple linear regression using SPSS Version 21.*

*The results of this study indicate that self-efficacy and locus of control affect teacher's performance. The better the self-efficacy and locus of control owned by SMK Negeri 4 Tanjungpinang, the higher the teacher's performance will be.*

*The results of the discussion can be seen that there is an influence both partially and simultaneously between self-efficacy and locus of control on teacher performance. This explains that the two variables succeeded in improving teacher's performance with a value of 83% while the remaining 17% was influenced by other factors.*

***Keywords: self efficacy, locus of control and performance***

Dosen Pembimbing I : Dr. Anggia Sekar Putri, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing II : Selvi Fauzar., S.E., M.M.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada saat ini, seiring dengan perkembangan zaman yang semakin pesat, maka perlu diimbangi dengan peningkatan sumber daya manusia. Pendidikan sangat berperan penting dalam meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Di Indonesia sendiri jumlah pendidikan sangat berkembang dengan pesat, namun dari segi kualitas masih belum maksimal. Sehingga dibutuhkan pengembangan di dunia pendidikan, karena dengan peningkatan pendidikan di Indonesia akan berdampak dengan peningkatan sumber daya manusia.

Menurut Priyono (2016) sumber daya manusia yang berkualitas dapat diraih dengan menerapkan strategis pendidikan yang berkualitas. Sumber daya manusia di bidang pendidikan salah satunya adalah guru. Guru sangat berpotensi dan berperan penting dalam meningkatkan pendidikan. Guru memiliki tugas penting dalam pembangunan pendidikan yang berkualitas. Untuk mewujudkan hal itu, maka guru dituntut untuk memberikan proses belajar mengajar yang baik kepada peserta didiknya.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional telah dijelaskan bahwa pendidikan berupa usaha sadar dan terencana untuk terlaksananya suasana belajar dan proses pembelajaran yang nantinya peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak

mulia, serta keterampilan yang dibutuhkan dirinya, masyarakat, serta mengembangkan segala kemampuan yang dimiliki oleh peserta didik melalui proses pembelajaran. Pendidikan bukan hanya tentang pemberian ilmu (*transfer of knowledge*) namun pendidikan juga bertujuan untuk mengembangkan individu-individu yang mempunyai kepribadian, sikap dan nilai-nilai yang positif, sehingga generasi penerus bangsa dapat mengembangkan pendidikannya sejalan dengan perkembangan kebudayaan, dalam hal ini kinerja guru yang optimal sangat diperlukan agar tujuan institusi tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Guru memainkan peran penting dalam menumbuhkan prestasi peserta didiknya, guru harus mendayagunakan sumber daya manusia dan mengembangkan diri untuk dapat memberikan proses belajar mengajar yang baik. Guru sebagai lini terdepan dalam dunia pendidikan, baik formal maupun informal, guru dituntut untuk memiliki kepribadian yang mampu mengendalikan emosi ketika berinteraksi dengan siswa dan mempunyai keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Mangkunegara (Jumiati, 2022) kinerja adalah parameter pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tujuan untuk diselesaikan. Dengan mengetahui pengukuran kinerja yang tepat upaya yang diterapkan dalam penilaian kinerja menjadi hal yang penting. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh

seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab dalam mencapai tujuan pendidikan

Dalam dunia pendidikan keterampilan guru merupakan hal penting, terlebih pada aktivitas belajar mengajar, dikarenakan aktivitas belajar mengajar memiliki unsur yang harus dilakukan secara bersamaan. Agar para guru dapat mencapai potensi terbaiknya, mereka harus mempraktikkan metode pengajaran yang sederhana tetapi pada kenyataannya masih terdapat banyak guru yang menghindari hal tersebut. Guru tidak akan merasa gelisah jika mampu melaksanakan tugasnya secara subjektif. Sebaliknya guru akan merasakan penurunan motivasi karena tertekan, jika merasa gelisah. Sehingga individu tersebut akan selalu memikirkan ketidakmampuan, tidak memiliki dorongan dan semangat yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja. (Jumiati, 2022).

Menurut Arfah (2023) perilaku merupakan perwujudan sifat seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya, tetapi pada kenyataannya manusia memiliki pribadi yang berbeda-beda. Kepribadian tersebut dapat terbentuk dari berbagai macam faktor yang mempengaruhi, tidak hanya itu kepribadian juga dapat membawa pengaruh baik ataupun tidak baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap kinerja individu. Guru harus dapat meyakini dirinya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik untuk itu perlunya *self efficacy* dalam diri seorang guru.

Searah dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Inawati dan Jeje Susilowati (2016) dengan judul “Analisis pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja guru dengan komitmen *professional* sebagai mediasi pada

SMA Negeri 1,2, 3, 4, dan 5 Kota Semarang” bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian serupa yang diperoleh Liferia Elok Melati dan Alfato Yusnar Kharismasyah (2023) berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, *Locus Of Control* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga”, dipaparkan bahwa *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Bandura dalam (Inawati & Susilowati, 2016) *Self efficacy* dikatakan berupa kepercayaan individu bahwa ia bisa melaksanakan sebuah tugas pada tingkatan tertentu. *Self efficacy* yaitu keyakinan individu dimana ia merasa dia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif. Sedangkan Perera dalam (Jumiati & Kartiko, 2022) berpendapat *Self efficacy* merupakan kepercayaan setiap individu bahwa mereka mampu menjalankan tugas yang ditentukan, guru yang memiliki kinerja tinggi pastinya mempunyai *self efficacy* tinggi, efikasi diri tersebut dirasakan sebagai keyakinan seseorang mengenai kemampuan mereka untuk mewujudkan jengjang kinerja yang ditentukan oleh konsekuensi atas peristiwa yang mempengaruhi aktivitas sehari-hari mereka. Seorang guru sangat memerlukan *self efficacy*, dengan hal itu maka guru akan lebih yakin untuk menjalankan serta menangani semua perbuatan yang dibutuhkan pada keadaan yang mempunyai peluang baik. *Self efficacy* juga dapat dipengaruhi oleh faktor luar, seperti area sekitar sekolah yang dapat mendukung *self efficacy* tercipta.



Produktivitas dan kinerja guru akan terganggu jika *self efficacy* tidak seimbang. *Self efficacy* tidak hanya sekedar alat guna mendeskripsikan pemikiran, namun *self efficacy* mengombinasikan antara pemikiran dan pengetahuan. Orang-orang yang berkualifikasi tinggi fokus atas kemungkinan yang pantas dikejar dan yakin bahwa hambatan bisa diatasi. Melalui kecerdasan dan daya tahan, mereka mencari cara untuk mengendalikan, Jika seseorang beranggapan dia tidak mampu menghadapi sesuatu. Sehingga ia enggan berusaha lebih keras untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, namun sebaliknya apabila seseorang percaya diri maka ia mau bekerja lebih keras untuk menghadapinya. (Sjamsuri, 2019).

Selain *self efficacy* ditemukan faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah *locus of control*. Searah dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Inawati dan Jeje Susilowati (2016) yang berjudul “Analisis pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja guru dengan komitmen profesional sebagai mediasi pada SMA Negeri 1,2, 3, 4, dan 5 Kota Semarang” dikatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian yang Serupa dengan penelitian Erin Rismaya (2020) yang berjudul “Pengaruh Lokus Pengendalian dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon)”, dikatakan bahwa lokus pengendalian terdapat pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

*Locus of control* biasanya dinyatakan bahwa setiap hal yang terjadi pada seseorang yaitu hasil dari perilakunya. Individu dengan *locus of control* yang tinggi, juga dikenal sebagai individu internal, memiliki tingkat kepuasan yang

lebih tinggi daripada individu dengan *locus of control* yang rendah, juga dikenal sebagai individu eksternal. Akibatnya, individu dengan *locus of control* yang tinggi dapat berdampak pada kinerja pegawai. Menurut Rotter *locus of control* ialah sesuatu yang secara konsisten memberikan kontribusi terhadap kualitas seseorang, yaitu respon awal yang berfungsi sebagai dasar dari respon yang akan diikuti selanjutnya.(Jumiati & Kartiko, 2022).

*Locus of control* merupakan sebuah ide yang memperlihatkan keyakinan seseorang tentang cara seseorang melihat bagaimana hal-hal terjadi dalam hidupnya, seperti bagaimana mereka yakin berhasil atau gagal dalam melakukan berbagai hal. Dengan kata lain, *locus of control* adalah cara seseorang melihat kemampuan mereka untuk mengontrol nasib mereka.(Inawati & Susilowati, 2016).

Dalam menyikapi pekerjaannya, guru tidak terlepas dari persepsi guru tersebut terhadap pekerjaannya. Kualitas perilaku dalam mengajar ditentukan oleh faktor *eksternal* dan *internal* seperti tingkat pendidikan, penguasaan subjek, pengalaman, kualitas kepribadian, dan kualitas kehidupan masyarakat. Dalam hal ini yang menjadi tantangan bagi guru ialah mereka harus mampu bertanggung jawab dalam menjaga keseimbangan antara kebutuhan untuk menetapkan standar ideal dan cara hidup modern, yang ditandai dengan pola kehidupan yang materialistis, individualistis, kompetitif, konsumtif, dan sebagainya.

Individu dengan *locus of control internal* lebih menyandarkan harapan kepada dirinya sendiri dibandingkan pada orang lain, dan akan lebih nyaman dengan keahlian sendiri daripada mencari keadaan yang dianggap menguntungkan

bagi mereka. Sebaliknya, individu dengan *locus of control eksternal* akan menaruh harapan besar dengan orang lain dibandingkan pada dirinya sendiri, dan selalu mencari keadaan yang dianggap menguntungkan bagi mereka.

SMK Negeri 4 Tanjungpinang merupakan salah satu Sekolah Menengah Kejuruan dengan kategori Negeri yang ada di Tanjungpinang, beralamat di Jalan Nusantara Km. 14 RT 005/RW 011, Kel Batu IX, Kec. Tanjungpinang Timur, Kota Tanjungpinang. SMK Negeri 4 Tanjungpinang mulai beroperasi dari tahun 2008 dan saat ini di pimpin oleh Ibu Sulasmi, S.Pd, M.M sebagai kepala sekolah berdasarkan surat keputusan Gubernur Kepulauan Riau / No. 31 Tahun 2017 Tgl. 18 Januari 2017. SMK Negeri 4 Tanjungpinang memiliki dua bidang keahlian yaitu teknologi informasi yang terbagi kedalam program keahlian teknik komputer dan informatika, pengembangan perangkat lunak dan GIM, serta teknik jaringan komputer dan telekomunikasi, sedangkan untuk bidang keahlian Seni dan Ekonomi Kreatif memiliki program keahlian seni rupa, *broadcasting* dan perfilman serta animasi. Dalam kegiatannya SMK Negeri 4 Tanjungpinang dibantu oleh guru sebagai pelaksana proses belajar mengajar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru inisial SF mengatakan di SMK Negeri 4 Tanjungpinang antara Kepala Sekolah dan Guru memberikan dukungan untuk satu sama lain dengan diadakannya pelatihan untuk meningkatkan keyakinan dan kepercayaan diri, sehingga kinerja guru akan semakin baik kedepannya. Seorang guru akan lebih mudah mengendalikan dirinya apabila merasa nyaman dan juga mendapatkan dukungan di lingkungan sekolah, sehingga antar guru akan saling berkompetisi untuk meningkatkan kinerja.

Untuk melihat tingkat *Self Efficacy* Guru SMKN 4 Tanjungpinang dapat melihat Hasil Pra *Survey* yang penulis ajukan kepada 20 orang guru, adapun sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra *Survey* Variabel *Self Efficacy***

Variabel	Pernyataan	Hasil Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
<i>Self Efficacy</i>	Mampu memecahkan setiap permasalahan dalam segala situasi saat kegiatan belajar mengajar yang menjadi tanggungjawab saya.	1	5	9	3	2
		5%	25%	45%	15%	10%

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan hasil pra *survey* di atas memperlihatkan jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 orang dengan persentase 5 % , tidak setuju (TS) 5 orang dengan persentase 25 % , cukup setuju (CS) 9 persentase 45 % , setuju (S) 3 orang persentase 15 % dan sangat setuju (SS) 2 orang persentase 10 % . Jawaban di dominasi tidak setuju (TS) dan cukup setuju (CS) yang dapat diartikan bahwa guru SMKN 4 dalam memecahkan sebuah permasalahan yang timbul pada saat kegiatan belajar mengajar belum berjalan secara optimal dilihat dari situasi tertentu seperti menghadapi peserta didik yang sulit tertarik dengan pembelajaran bahkan sering tidak masuk kelas. Hal ini membuktikan bahwa Guru SMKN 4 Tanjungpinang masih belum memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi.

Untuk melihat tingkat *Locus Of Control* Guru SMKN 4 Tanjungpinang dapat melihat Hasil Pra *Survey* yang peneliti ajukan kepada 20 orang guru, adapun sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Survey Variabel *Locus Of Control***

Variabel	Pernyataan	Hasil Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
<i>Locus Of Control</i>	Selalu menghasilkan pekerjaan yang baik, sebanding dengan kerja keras saya.	0	6	8	2	4
		0 %	30 %	40 %	10 %	20 %

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan hasil pra *survey* di atas memperlihatkan jawaban tidak setuju (TS) 6 orang dengan persentase 30 %, cukup setuju (CS) 8 persentase 40 %, setuju (S) 2 orang persentase 10 % dan sangat setuju (SS) 4 orang persentase 20 %. Jawaban di dominasi tidak setuju (TS) dan cukup setuju (CS) yang menunjukkan bahwa guru SMKN 4 belum bekerja secara maksimal untuk hasil yang lebih baik. Hal ini menunjukkan masih terdapat rendahnya dorongan akan kemampuan diri untuk selalu berusaha lebih keras, salah satu penyebabnya karena kurangnya pemahaman dalam mengidentifikasi pengambilan keputusan yang tepat. Oleh karena itu dapat dilihat bahwa *Locus Of Control* berpengaruh terhadap diri seorang Guru SMKN 4 Tanjungpinang.

Untuk melihat tingkat Kinerja Guru SMKN 4 Tanjungpinang dapat melihat Hasil Pra *Survey* yang peneliti ajukan kepada 20 orang guru, adapun sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survey Variabel Kinerja**

Variabel	Pernyataan	Hasil Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
Kinerja	Saya dapat mengatur waktu sebaik mungkin agar kegiatan belajar mengajar selesai dengan tepat waktu dan memperoleh hasil yang memuaskan.	1	2	12	2	3
		5%	10%	60%	10%	15%

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan hasil pra *survey* di atas memperlihatkan jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1 orang dengan persentase 5 % , tidak setuju (TS) 2 orang dengan persentase 10 % , cukup setuju (CS) 12 persentase 60 % , setuju (S) 2 orang persentase 10 % dan sangat setuju (SS) 3 orang persentase 15 % . Jawaban di dominasi cukup setuju (CS) yang artinya guru pada SMKN 4 sudah mengatur waktu dalam penyelesaian kegiatan belajar mengajar dengan cukup baik. Hal ini membuktikan bahwa tingkat kinerja Guru SMKN 4 Tanjungpinang sudah terbilang cukup baik.

Sejalan dengan penelitian yang sudah digarap oleh Cici Ria Agustini, Rismansya Edduar Hendri (2023) berjudul Pengaruh Efikasi Diri Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan)” dikatakan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Serupa juga dengan penelitian Erin Rismaya (2020) yang berjudul “Pengaruh Lokus Pengendalian dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon)” dikatakan bahwa secara keseluruhan (simultan) *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul” **Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Untuk memudahkan penulis dalam melakukan pembahasan penelitian, adapun rumusan masalah yang telah disesuaikan dengan uraian permasalahan penelitian di atas, sebagai berikut :

1. Apakah *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 4 Tanjungpinang ?
2. Apakah *Locus Of Control* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 4 Tanjungpinang ?
3. Apakah *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 4 Tanjungpinang ?

## 1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian tidak bias, maka dalam penelitian ini diberikan batasan masalah, sehingga fokus penelitian ini mengacu pada responden dengan kriteria Guru Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Guru Non ASN di SMK Negeri 4 Tanjungpinang.

## 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah *Self Efficacy* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 4 Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui apakah *Locus Of Control* secara parsial berpengaruh

terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 4 Tanjungpinang.

3. Untuk mengetahui apakah *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 4 Tanjungpinang.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1 Kegunaan Ilmiah**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan pengembangan ilmu manajemen berdasarkan variabel penelitian *Self Efficacy*, *Locus Of Control* dan Kinerja Guru.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

Di harapkan penelitian ini dapat memberikan solusi untuk permasalahan Sumber Daya Manusia bagi instansi terkait sesuai dengan pembahasan *Self Efficacy*, *Locus Of Control* dan Kinerja Guru.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan uraian mengenai langkah sistematis yang menyerupai *outline* sehingga menjadi pedoman dalam penggunaan dan penjelasan pada masing-masing bab. Adapun pembagian sistematika penulisan dalam skripsi ini sebagai berikut :

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini mencakup mengenai permasalahan, rumusan masalah,



batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini mencakup mengenai tinjauan teori, kerangka pemikiran, hipotesis, hubungan antar variabel dan penelitian terdahulu.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini mencakup mengenai jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data dan jadwal kegiatan.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini mencakup penjelasan mengenai gambaran umum objek penelitian, penyajian data, analisis hasil penelitian, jawaban atas rumusan masalah dan hasil dari perbandingan dengan teori sebelumnya.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini mencakup kesimpulan berdasar pada hasil pembahasan dari bab terdahulu sesuai dengan pembahasan penelitian, rumusan masalah, bukti analisis serta menjawab tujuan dari penelitian, di dalam bab ini juga peneliti memberikan saran penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Menurut Hasibuan (2017) merupakan keterampilan dan kemampuan dalam memperoleh suatu fungsi untuk tercapainya tujuan melalui aktivitas individu lainnya. Manajemen dapat juga dinyatakan seperti seni dan ilmu dalam mengatur langkah pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber daya lain secara efisien dan efektif.

Menurut Setyabudi (2016) manajemen ialah seni untuk mengatur dan melaksanakan serta manajemen diartikan sebagai dari proses rencana, koordinasi, kontrol sumber daya untuk mencapai sarara yang efisien dan efektif, dengan kata lain efisien tugas yang terlaksana dengan benar dan sesuai jadwal, sedangkan efektif berarti tujuan yang dapat dicapai sesuai dengan perencanaan.

Menurut Wijaya (2016) manajemen merupakan proses mendapatkan sebuah tindakan dari orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Aktivitas manajerial tersebut dilaksanakan oleh para manajer sehingga dapat mendorong sumber daya personil bekerja memanfaatkan sumber daya lainnya sehingga tujuan organisasi yang telah disepakati secara bersama dapat di capai.

### 2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Benjamin (2017) terdapat beberapa fungsi manajemen yaitu sebagai berikut :

1. Perencanaan (*planning*) Fungsi perencanaan yakni suatu prosedur yang mengaitkan upaya menentukan strategi dan taktik yang tepat untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi serta mengantisipasi kecenderungan masa depan. Oleh karenanya *planning* diperlukan untuk mencapai tujuan masa depan perusahaan.
2. Mengatur (*organize*) berfungsi sebagai proses bagaimana strategi dan taktik dapat menguntungkan dan mampu menjamin semua pihak dalam suatu organisasi dapat bekerja efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, maka dirumuskanlah perencanaan yang dirancang menjadi struktur organisasi, sistem dan lingkungan organisasi.
3. Aktivasi (pengendalian dan implementasi) Fungsi administratif dan eksekutif atau biasa disebut aktivasi adalah proses pelaksanaan agenda dengan bentuk sedemikian rupa, maka dapat dilaksanakan oleh semua pihak dalam perusahaan dan mendorong semua pihak untuk memenuhi tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran. dan produktivitas tinggi.
4. Pengawasan (pengendalian dan pengawasan) Fungsi pengawasan dan pengendalian merupakan suatu prosedur yang menjamin keseluruhan rangkaian kegiatan yang dipersiapkan, diselenggarakan dan dilaksanakan berjalan sesuai keinginan meskipun terjadi berbagai perubahan dalam dunia usaha.

Menurut Setyabudi (2016) terdapat beberapa fungsi manajemen ialah merancang, memerintah, mengorganisir, dan mengendalikan. Adapun dari fungsi tersebut telah diperincikan kedalam tiga bagian yaitu :

1. Perencanaan, memikirkan apa yang akan dilakukan dengan sumber yang dimiliki
2. Pengorganisasian, bertujuan untuk membagi suatu hal besar menjadi lebih kecil.
3. Pengarahan, merupakan tindakan yang diambil untuk menggerakkan agar semua anggota mencari sasaran yang sesuai dengan perencanaan usaha.

Selain itu terdapat fungsi manajemen yang dikemukakan oleh Wijaya (2016) yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan, yakni *step* pertama dalam aktivitas manajerial pada setiap organisasi.
2. Pengorganisasian, yakni suatu prosedur dimana terdapat pembagian dalam komponen-komponen yang dapat ditangani.
3. Pengarahan, yakni aktivitas yang membagikan motivasi, supaya tiap-tiap organisasi ikut bergabung untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu.
4. Koordinasi, dalam masing-masing organisasi tiap-tiap bagian diharuskan bekerja dengan cara terkordinasi hendaknya bisa mencapai tujuan yang diharapkan.
5. Pengawasan, yakni aktivitas pengamatan terhadap jalannya suatu kegiatan organisasi untuk memastikan agar seluruh pekerjaan berjalan baik.

### 2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Menurut Benjamin (2017) untuk membentuk sistem manajemen yang baik setiap organisasi harus memiliki elemen-elemen yang disebut dengan unsur manajemen. Apabila salah satu unsur manajemen tidak sempurna atau tidak ada maka berpengaruh pada kurangnya upaya untuk pencapaian tujuan organisasi. Ada beberapa unsur-unsur manajemen yaitu sebagai berikut :

1. *Man* (manusia/orang)

Manusia ialah termasuk factor yang krusial dalam manajemen. Orang-orang menentukan tujuan dan mengikuti setiap langkah-langkah untuk mencapainya. Manusia pada hakikatnya yakni makhluk yang bekerja, sehingga tanpa manusia tidak akan terjadi proses kerja.

2. *Money* (Uang)

Uang adalah salah satu elemen yang tidak bisa diabaikan. Uang adalah alat tukar dan alat ukur nilai, besar kecilnya capaian usaha dapat diukur dari banyaknya uang yang berputar dalam perusahaan. Itu sebabnya uang menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan, karena segala sesuatunya harus dipertimbangkan secara adil. Hal ini berhubungan dengan berapa jumlah uang yang perlu disediakan untuk membayar gaji karyawan, alat apa yang dibutuhkan dan dibeli, dan berapa banyak output yang diperoleh dari organisasi.

3. *Materials* (Bahan)

Bahan terdiri dari produk setengah jadi (bahan mentah) dan bahan jadi. Untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam dunia bisnis, selain menjadi ahli di

bidangnya, Anda juga harus mengetahui cara memanfaatkan material sebagai alat kerja. Karena material dan manusia tidak dapat dipisahkan, dan tanpa material Anda tidak dapat memperoleh hasil yang diinginkan.

4. *Machines* (Mesin)

Mesin termasuk bagian integral dari bisnis, penerapan mesin mendatangkan kemudahan atau mendatangkan keuntungan lebih dan meningkatkan efisiensi kerja.

5. *Methods* (Metode)

Metode kerja hal yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan, alur kerja yang baik akan mempermudah pekerjaan. Metode didefinisikan sebagai bagaimana menentukan cara mengerjakan suatu tugas, dengan mempertimbangkan tujuan yang berbeda, pilihan yang tersedia dan waktu, uang, dan penggunaan bisnis. Dalam hal ini perlu diingat meskipun caranya bagus, namun jika yang melakukannya belum memahami atau tidak berpengalaman, maka hasil yang didapatkan tidak akan memuaskan. Oleh karena itu, peran utama manajemen tetaplah orangnya sendiri.

6. *Market* (Pasar)

Pemasaran produk tentunya sangat penting, karena jika produk tidak laku maka produksi produk akan terhenti. Artinya, pekerjaan tersebut tidak akan dilanjutkan. Oleh karena itu pemanfaatan pasar menjadi salah satu faktor penentu dalam pendistribusian hasil produksi pada perusahaan. Dalam mengelola pasar, kualitas dan harga barang harus sesuai dengan selera dan daya beli (kemampuan) konsumen.

#### **2.1.1.4 Manfaat Manajemen**

Menurut Benjamin (2017) manajemen mempunyai manfaat dalam pengembangan organisasi, manfaat tersebut yaitu :

1. Untuk memperoleh tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya, baik secara *personal* maupun organisasi.
2. Memudahkan penyeimbangan antara tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.
3. Bermanfaat terhadap pencapaian secara efisiensi dan efektivitas serta menjaga keseimbangan dari berbagai tujuan.

#### **2.1.2 Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Menurut Benjamin (2017) Sumber daya manusia yaitu kesatuan kemampuan kemampuan berpikir dan kekuatan fisik seseorang, tingkah laku dan wataknya disesuaikan oleh keturunan dan lingkungannya, sementara itu efisiensinya dilatar belakangi dengan harapan untuk memuaskan kepuasan dirinya sendiri. Sumber daya manusia adalah aset dalam semua aspek pengelolaan, terutama ada kaitannya dengan eksistensi suatu organisasi. Potensi sumber daya manusia memenuhi tugasnya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan berubah-ubah, mampu mengendalikan diri dan seluruh potensi yang dimilikinya untuk mencapai kehidupan sejahtera secara seimbang dan berkelanjutan.

Menurut Priyono (2016) sumber daya manusia merupakan kemampuan individu yang berupa daya pikir dan daya fisik, yang tingkah laku dan sifat-sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungan, sedangkan efisiensi kerja dilatarbelakangi oleh keinginan untuk mendapatkan kepuasan. Daya pikir sendiri

merupakan kecerdasan sejak lahir dan keterampilan yang diperoleh melalui belajar atau praktek.

Menurut Marnis (2014) sumber daya manusia sangatlah penting dan suatu organisasi tidak dapat menghindarinya. Ketika ingin memperhatikan perkembangan organisasi dapat dilihat melalui sumber daya manusianya, hal ini dikarenakan karena sumber daya manusia pada dasarnya digunakan dalam organisasi sebagai pelaku, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Benjamin (2017) manajemen personalia komponen manajemen yang mencakup perencanaan, pengarahan, pengorganisasian. *Human resource management* mengacu pada seseorang yang ingin berpartisipasi dalam pencapaian tujuan pemangku kepentingan. Topik penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah kesejahteraan, dimana orang mampu bekerja dengan cara efektif dan berkontribusi terhadap pencapaian target dan keberhasilan organisasi. Sistem *human resource management* adalah fungsi, praktik, aktivitas atau praktik seperti seleksi, rekrutmen, pengembangan, kompensasi, retensi, promosi, evaluasi.

Menurut Setyabudi (2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau langkah dalam mengelola hubungan beserta peran sumber daya (tenaga kerja) milik *personal* secara efektif dan efisien supaya diperoleh manfaat secara optimum maka tujuan perusahaan bisa tercapai bersama-sama dengan perusahaan, pekerja, dan masyarakat sebaik mungkin. Manajemen sumber daya manusia



didasarkan oleh gagasan bahwa setiap pekerja adalah *human*, bukan mesin, dan bukan sekadar sumber daya bisnis.

Menurut Priyono (2016) manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan akan berartinya tenaga kerja suatu organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat diperlukan untuk pencapaian tujuan organisasi, dan penggunaan berbagai kegiatan dan fungsi yang menjamin penggunaan sumber daya manusia secara adil dan efisien untuk kepentingan organisasi. individu, organisasi. dan masyarakat.

#### **2.1.4 *Self Efficacy***

##### **2.1.4.1 Pengertian *Self Efficacy***

Menurut Lunenburg (Restu, 2019), efikasi diri adalah salah satu bagian dalam diri atau pengetahuan diri yang dapat mempengaruhi aktivitas sehari-hari manusia. Efikasi diri juga dapat dikatakan sebagai rasa percaya diri individu dalam menyelesaikan tugas atau permasalahan yang ditemuinya dalam pekerjaan.

Menurut Bandura (Istiono, 2020) *self efficacy* adalah kepercayaan diri atau keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Sedangkan menurut Intisari (Istiono, 2020), efikasi diri adalah keyakinan terhadap kemampuan individu dalam memobilisasi sumber kesadaran, motivasi dan tindakan yang diperlukan untuk menghadapi situasi yang menuntut.

Selain itu menurut Lauster (Eriza, 2022), efikasi diri atau biasa disebut kepercayaan diri adalah suatu sikap atau perasaan percaya diri terhadap kemampuan diri sendiri, sehingga yang bersangkutan tidak terlalu khawatir dalam

setiap aktivitas, dapat melakukannya. dengan bebas. hal-hal yang dia sukai dan menjadi tanggung jawabnya. Dari semua tindakan yang dilakukan, komunikasi berjalan hangat dan sopan.

#### **2.1.4.2 Fungsi *Self Efficacy***

Menurut Bandura (Gusti, 2022) *Self Efficacy* memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Mendorong serta mengembangkan daya psikologis seseorang seperti motivasi, minat dan perhatian agar mencapai prestasi karir yang maksimal.
2. Melalui peningkatan dan pengembangan ketahanan seseorang dalam menghadapi kendala dan *problem-problem* yang menghambat diri saat melakukan pekerjaan, yang dapat meningkatkan kreativitas seseorang untuk mengubah setiap hambatan menjadi peluang yang harus di rebut.
3. Daya inovasi seseorang untuk menentukan cara yang harus di tempuh dengan cara menumbuhkan dan mengembangkan hal tersebut.
4. Membangun tanggung jawab seseorang terhadap suatu harapan dan tugas-tugas yang harus di lakukan serta meningkatkan tanggungjawab dalam pekerjaan.

#### **2.1.4.3 Faktor-faktor yang memengaruhi *Self Efficacy***

Menurut Stevani (2017) Dalam perkembangannya, *self efficacy* diartikan dengan keyakinan manusia akan kemampuan mereka untuk mengasah sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, dan ia juga yakin kalau *self efficacy* adalah fondasi keagenan manusia. Perkembangan teori *self efficacy* ditandai dengan perkembangan kajian

dan studi tentang *self efficacy*, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* :

1. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

pengalaman sukses menjadi sumber efikasi diri individu yang paling berpengaruh lantaran didasarkan dari pengalaman nyata. Pengalaman keberhasilannya akan meningkatkan *self-efficacy* seseorang, sedangkan kegagalan yang berulang-ulang mengakibatkan penurunan *self-efficacy*, terutama bila kegagalan terjadi sebelum *self-efficacy* individu tersebut benar-benar terbentuk. Kegagalan juga bisa menurunkan efikasi diri seseorang bila hal tersebut tidak mencerminkan kurangnya usaha atau pengaruh keadaan *eksternal*. Indikator ini menggunakan beberapa indikator sebagai patokannya.

2. Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Individu tidak mengandalkan pengalaman kegagalan dan kesuksesannya sendiri sebagai sumber efikasi diri. Efikasi diri juga dipengaruhi oleh pengalaman orang lain. Pengamatan pribadi atas kegagalan yang dialami orang lain dapat menurunkan penilaian seseorang terhadap kemampuan diri sendiri dan mengurangi upaya yang dilakukan seseorang untuk mencapai kesuksesan meskipun telah berupaya keras. Terdapat dua situasi yang membuat *self-efficacy* seseorang mudah terpengaruh oleh pengalaman individu lain, yakni kurangnya pengetahuan individu akan kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu terhadap kemampuan diri sendiri.

3. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal digunakan untuk meyakinkan individu akan kemampuan

mereka mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal dalam dimensi ini adalah sikap dan komunikasi seperti yang dirasakan oleh pemimpin atau atasan. Dalam persuasi verbal, individu diberikan sugesti, nasehat, dan bimbingan untuk meningkatkan keyakinan terhadap kemampuannya sehingga membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

#### 4. Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*)

Penilaian seseorang terhadap kemampuannya saat menjalankan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh kondisi fisiologis. Perubahan suasana hati dan kondisi fisiologis yang dialami seseorang dapat mengirimkan sinyal bahwa sesuatu yang buruk sedang terjadi, sehingga situasi stres cenderung dihindari. Pesan dari kondisi fisik, seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar, memberi sinyal kepada individu bahwa situasi yang dihadapi berada di luar kemampuannya.

#### 2.1.4.2 Indikator *Self Efficacy*

*Self Efficacy* bersifat kontekstual dan situasional, hal ini berarti bergantung pada situasi yang di hadapi dan konteks tugas yang di hadapi. Untuk mengukur variabel *Self Efficacy* dapat menggunakan indikator *Self Efficacy* berdasarkan pendapat Bandura (Istiono, 2020), sebagai berikut :

##### 1. *Level*

*Level* merupakan sejauh mana individu dapat menentukan tingkat kesulitan dalam pekerjaan yang mampu dilaksanakannya, penilaian dari aspek ini dapat dilihat dari beberapa hal, yaitu dengan melihat apakah individu dapat membuat target yang menantang, yakin dapat melakukan

pekerjaan dengan baik, sekalipun pekerjaan tersebut dirasakan sulit, dan apakah individu tersebut mengetahui minatnya dan kemampuannya sehingga dapat memilih pekerjaan yang dirasakan sesuai.

## 2. *Strength*

*Strength* merupakan sejauh mana kekuatan dan keyakinan akan level tersebut, apakah kuat atau lemah, yang dapat dilihat dari konsistensi individu tersebut dalam mengerjakan tugasnya. Aspek ini dapat dilihat melalui peningkatan usaha individu ketika menghadapi kegagalan, keyakinan individu dalam melakukan tugas dengan baik, ketenangan dalam menghadapi tugas yang sulit, dan komitmen dari individu tersebut dalam pencapaian target.

## 3. *Generality*

*Generality* merupakan bagaimana seseorang mampu menggeneralisasikan tugas-tugas dan pengalaman-pengalaman sebelumnya ketika menghadapi suatu tugas atau pekerjaan, misalnya apakah ia dapat menjadikan pengalaman atau menjadi suatu hambatan atau bahkan diartikan sebagai kegagalan. Aspek ini dapat dinilai baik, jika individu dapat meyakini bahwa pengalaman terdahulu dapat membantu pekerjaannya sekarang, mampu, menyikapi situasi yang berbeda dengan baik, dan menjadikan pengalaman sebagai jalan menuju sukses.

Untuk mengukur indikator *Self Efficacy* dapat menggunakan indikator *Self Efficacy* berdasarkan pendapat Pinasti (Restu, 2019), sebagai berikut :

1. *Level Magnitude*

*Level Magnitude* merupakan tingkat kesulitan suatu tugas dimana individu merasa mampu atau tidak dalam melakukannya, karena kemampuan setiap individu berbeda-beda.

2. *Strength*

*Strength* yakni tingkat kekuatan seberapa kuat keyakinan serta pengharapan individu terkait kemampuannya.

3. *Generality*

*Generality* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya menjalankan tugas dalam setiap aktivitas yang dikerjakannya.

Sedangkan menurut Brown (Eriza, 2022) *Self Efficacy* dapat di ukur menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas
3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.
4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan.
5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi.

Menurut Puspitaningsih (Siregar, 2020) untuk mengukur *Self Efficacy* dapat menggunakan indikator sebagai berikut :

1. *Post Performance*

- a. Tugas yang menantang
- b. Pelatihan

- c. Kepemimpinan yang mendukung
- 2. *Vicarious Experience*
  - a. Kesuksesan Rekan Kerja
  - b. Kesuksesan Perusahaan
- 3. *Verbal Persuasion*
  - a. Hubungan Atasan dengan pegawai
  - b. Peran Pemimpin
- 4. *Emotional Cues*
  - a. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan

### **2.1.5 Locus Of Control**

#### **2.1.5.1 Pengertian Locus Of Control**

Menurut smet (Lukmanty, 2022) *Locus Of Control* yakni pandangan seseorang dalam hal merespon suatu peristiwa yang datang dalam kehidupannya, konsep *locus of control* sendiri merupakan bagian dari *social learning theory* yang menyangkut kepribadian serta mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan, pujian, dan hukuman terhadap kehidupan seseorang.

Menurut Spector (Istiono, 2020) *locus of control* yaitu gambaran dari sebuah kecenderungan seseorang untuk percaya bahwa ia mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidupnya (*internal*) atau kendali atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya itu berasal dari hal lain, misalnya kuasa orang lain (*eksternal*). Menurut Robbins (Istiono, 2020) *locus of control* mengacu pada sejauh mana seseorang percaya bahwa mereka adalah faktor penentu nasibnya

sendiri. Faktor internal merujuk pada keyakinan individu bahwa dirinya mampu mengontrol segala sesuatu yang terjadi pada dirinya, sebaliknya faktor eksternal merujuk pada keyakinan individu bahwa segala sesuatu yang terjadi pada dirinya dikendalikan oleh kekuatan eksternal seperti keberuntungan dan peluang.

Sedangkan menurut Robert and Judge (Arfah, 2023) *locus Of Control* merupakan keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib atau kejadian-kejadian dalam kehidupannya dibawah kontrol dirinya.

#### **2.1.5.2 Tujuan *Locus Of Control* Bagi Perilaku Organisasi**

Menurut Rachman (2022) Beberapa peneliti selalu membahas *locus of control* sebagai salah satu cara dalam meningkatkan atau mempertahankan prestasi individu orang dalam organisasi. keberhasilan dan kegagalan sering ditimbulkan dari rasa control diri orang sebelum bertindak, antara *internal locus of control* dan *eksternal locus of control* yang sama-sama memiliki kekuatan yang bisa mempengaruhi individu orang untuk penguat kemampuan bertindak atau tidak bertindak dalam melakukan pekerjaannya. Oleh sebab itu, *locus of control* individu atau orang memiliki tujuan yang bisa merubah perilaku organisasi jika berkeinginan untuk memperoleh kesuksesan dalam organisasi bisnis, antara lain yaitu:

1. Memiliki keyakinan yang tinggi dalam pemikiran untuk melakukan tindakan kerja yang positif.
2. Memperbaiki perilaku individu diri dalam organisasi atau khususnya pada lingkungan pendidikan maupun lingkungan kesehatan.



3. Meningkatkan perilaku individu diri dalam memotivasi untuk tugas guna mendukung tujuan organisasi khususnya *internal locus of control*.
4. Mengubah tindakan individu orang yang menunggu keberuntungan sebagai *eksternal locus of control* menjadi inspiratif untuk bertindak lebih maju.
5. Menghilangkan rasa cemas dalam bertindak untuk meraih prestasi dalam organisasi maupun lingkungan.
6. Lebih bersikap operatif yang berorientasi dalam pencapaian tujuan organisasi.
7. Antara *internal* dan *eksternal locus of control* bisa menguatkan untuk memenuhi kesuksesan individu diri dalam meningkatkan pengalaman.

#### **2.1.5.3 Manfaat *Locus Of Control* Bagi Organisasi**

Menurut Rachman (2022) Orang yang memiliki *locus of control* menikmati keuntungan yang besar dan bermanfaat bagi organisasi diantaranya sebagai berikut:

1. Berpartisipasi dalam kegiatan yang akan membantu mereka memperbaiki situasi mereka.
2. Berjuang untuk sukses dan/atau berharap keberuntungan
3. Bekerja keras untuk memperluas pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya, serta keyakinannya tentang kepribadiannya.
4. Keinginan untuk memahami mengapa sesuatu terjadi seperti yang mereka lakukan.
5. Melacak informasi yang dapat digunakan untuk menghasilkan hasil positif di masa depan.

6. Menggunakan gaya manajemen yang lebih partisipatif untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.5.4 Indikator *Locus Of Control***

Untuk mengukur variabel *Locus Of Control* dapat menggunakan indikator menurut pendapat Rotter (Istiono, 2020), adapun sebagai berikut :

1. *Locus Of Control Internal*

*Locus Of Control Internal* merupakan keyakinan bahwa keberhasilan yang diraih sebanding dengan usaha yang mereka lakukan dan sebagian besar dapat mereka kendalikan. Individu yang kecenderungan *Locus of Control internal* memiliki keyakinan individu bahwa keyakinan yang dialami merupakan akibat dari perilaku dan tindakannya sendiri, memiliki kendali yang baik terhadap perilakunya sendiri, cenderung dapat mempengaruhi orang lain, yakin bahwa usaha yang dilakukannya dapat berhasil, aktif mencari informasi dan pengetahuan terkait situasi yang sedang dihadapi.

2. *Locus Of Control Eksternal*

*Locus Of Control Eksternal* merupakan keyakinan bahwa tindakan mereka memiliki sedikit dampak bagi keberhasilan atau kegagalan mereka, dan mereka yang dapat sedikit untuk merubahnya. Individu dengan *Locus of Control eksternal* memiliki keyakinan bahwa kekuasaan orang lain, dan takdir merupakan kesempatan atau faktor utama yang mempengaruhi apa yang dialaminya, memiliki kendali yang kurang baik terhadap perilakunya sendiri, cenderung dipengaruhi oleh orang lain, sehingga tidak yakin bahwa

usaha yang dilakukannya dapat berhasil, kurang aktif mencari informasi dan pengetahuan terkait situasi yang dihadapi.

Untuk mengukur variabel *locus of control* dapat menggunakan indikator menurut pendapat Karim (Silvius, 2022), adapun sebagai berikut :

1. *Internal*

- a. Kemampuan Individu dengan *internal locus of control* percaya pada kemampuan yang mereka miliki. Di mana individu yakin bahwasanya kesuksesan ataupun kegagalan dialami individu sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki mereka.
- b. Minat Individu dengan *internal locus of control* memiliki minat yang lebih besar terhadap kontrol perilaku, peristiwa dan tindakan mereka. Individu sangat tertarik dengan hal-hal dalam dirinya yang bersangkutan dengan peristiwa yang sedang terjadi.
- c. Sikap Individu yang memiliki *internal locus of control* juga memiliki bentuk sikap pantang menyerah dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengontrol perilaku mereka agar sesuai dengan tujuan yang telah mereka tetapkan. Dalam hal ini, individu akan berusaha untuk mengatur dirinya serta kejadian-kejadian yang bersangkutan dengannya.

2. *Eksternal*

a. Nasib Individu

Seseorang yang memiliki *eksternal locus of control* percaya perasaan akan situasi yang terjadi atau bias dibilang pada firasat baik dan buruk. Disini individu beranggapan bahwa kesuksesan dan kegagalan yang

individu peroleh sudah ditakdirkan seperti itu dan individu tidak dapat mengendalikan maupun merubah kembali peristiwa yang telah terjadi.

b. Keberuntungan Individu

Seseorang yang memiliki *eksternal locus of control* menganggap setiap individu manusia telah memiliki keberuntungannya masing-masing. Di mana individu merasa bahwa mereka tidak dapat mengendalikan keadaan dan individu sangat mempercayai adanya keberuntungan.

c. Pengaruh Orang Lain Individu

Seseorang yang memiliki *eksternal locus of control* sangat mengharapkan bantuan orang lain atau dikatakan sebagai bentuk pemikiran yang menganggap orang lain dapat mempengaruhi peristiwa yang dialami individu tersebut. Di mana pada umumnya, individu berasumsi bahwa orang yang memiliki kekuasaan yang lebih tinggi dari mereka, mempengaruhi perilaku ataupun peristiwa yang terjadi pada individu tersebut

Untuk mengukur variabel *locus of control* dapat menggunakan indikator menurut Robert and Judge (Arfah, 2023) sebagai berikut :

1. *Internal Locus Of Control*

- a. Suka Bekerja Keras
- b. Memiliki inisiatif yang tinggi
- c. Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah

- d. Berpikir selektif
- e. Mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

## 2. *Eksternal Locus Of Control*

- a. Kurang berinisiatif
- b. Mempunyai persepsi bahwa ada hubungan antara usaha dan kesuksesan
- c. Kurang suka dalam berusaha

### **2.1.6 Kinerja**

#### **2.1.6.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Simamora (Eriza, 2022) kinerja merupakan tingkat hasil kerja seorang karyawan dalam mencapai suatu persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja merupakan tindakan dan perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Davis (Hakiki, 2022) menyatakan kinerja seseorang yang berhubungan dengan kemampuan dan motivasi. Dapat di katakan bahwa kemampuan di pengaruhi oleh faktor pendidikan dan keadilan. Sedangkan motivasi dapat di pengaruhi oleh sikap dan situasi yang kemudian dari faktor tersebut menuju pencapaian tujuan. Menurut Robbins (Mauludiyah, 2022) Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu.

Sedangkan menurut Edison (Mauludiyah, 2022) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang

dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.1.6.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (Aprilia, 2015) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Menurut Mangkunegara (Aprilia, 2015) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap

mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

#### **2.1.6.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Menurut Mangkunegara (Gusti, 2022) tujuan dan manfaat kinerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan
2. Membantu instansi untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat
3. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan
4. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi.

#### **2.1.6.4 Indikator Kinerja**

Untuk mengukur variabel Kinerja dapat menggunakan indikator menurut pendapat Gibson (Eriza, 2022), adapun sebagai berikut :

1. Kecepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja.
2. Kuantitas hasil pekerjaan yaitu dapat diukur dari jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan.
3. Pengertian terhadap pekerjaan yaitu dapat diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan dan kemampuan kerja
4. Kerjasama yaitu dapat diukur dari kemampuan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Untuk mengukur variabel Kinerja dapat menggunakan indikator menurut pendapat Robbins (Mauludiyah, 2022), adapun sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Waktu Penyelesaian
3. Kemandirian
4. Tanggung Jawab
5. Pelaksanaan Tugas

Selain itu Mondy, Noe, & Premeaux (Priansa, 2021) menyatakan kinerja dapat diukur melalui dimensi :

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif (*Initiative*).

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian fleksibilita berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*)



Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

## 6. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain. Apakah assignments, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

## 2.2 Hubungan Antar Variabel

### 2.2.1 Hubungan *Self Efficacy* terhadap Kinerja

Teori Albert Bandura menyatakan bahwa faktor pengalaman kinerja dalam efikasi diri membantu tumbuhnya efikasi diri seseorang dalam mengatur kemampuan kognitif dan regulasi diri guna mencapai kinerja yang efektif. *Self Efficacy* menurut Rimper dan Kawet (Lukmantyo, 2022) mengungkapkan bahwa *self efficacy* karyawan mendorong kreativitas dalam melakukan pekerjaan. Tingkat kreativitas menunjukkan tingkat kepercayaan diri seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dan berimplikasi positif terhadap kinerja pegawai. Akibatnya, *self efficacy* yang tertanam pada diri individu perlu diperkuat dengan nilai melakukan pekerjaan secara terpolo dan tuntas sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian Erin Rismaya (2020) menunjukkan efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon. Semakin tinggi efikasi diri maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian Istiono (2020) menyatakan *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.2 Hubungan *Locus Of Control* terhadap Kinerja**

Menurut Smet (Lukmanty, 2022) konsep *locus of control* merupakan komponen dari teori pembelajaran sosial, yang melibatkan kepribadian dan mewakili keinginan umum tentang faktor-faktor yang menentukan kesuksesan, pujian, dan hukuman dalam kehidupan seseorang. Dengan locus of control internal, seseorang dapat menentukan arah tindakannya dan langkah selanjutnya yang harus diambil. Sumber pengendalian eksternal mengacu pada sumber pengendalian dari lingkungan sekitar, seperti tempat kerja, lingkungan sosial, dan lain-lain.

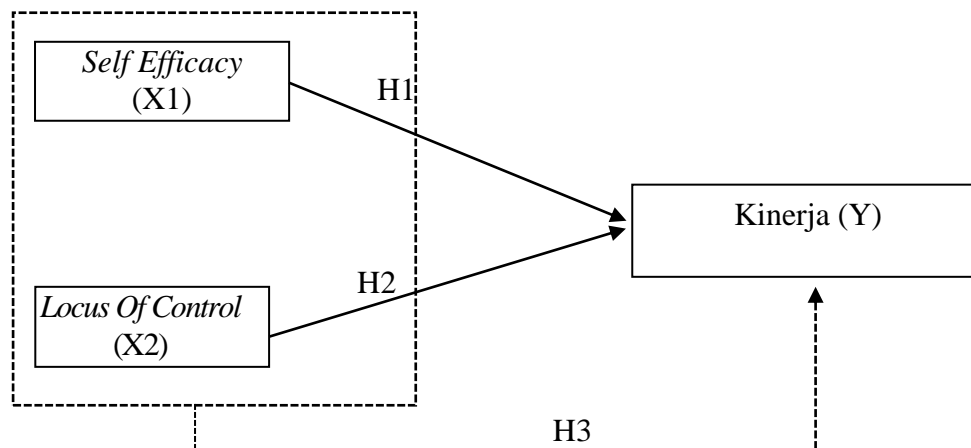
*Locus of control* terbentuk mulai masa kanak-kanak, yaitu pertama kali diajarkan oleh orang tua hingga tertanam dalam diri manusia dan memasuki dunia kerja. Apabila seseorang mempunyai kontrol yang baik maka hal ini juga akan mempengaruhi kinerjanya. Performanya akan tetap bagus bahkan meningkat hingga titik tertinggi. Beberapa orang percaya bahwa mereka memiliki kendali penuh atas diri mereka sendiri, bahwa mereka adalah pencipta nasib mereka sendiri dan secara pribadi bertanggung jawab atas apa yang terjadi pada mereka. Ketika pekerjaan mereka berjalan dengan baik, mereka yakin itu adalah hasil

usaha semua orang. Sumber pengendalian yang baik akan memberikan dampak positif bagi karyawan dan meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian Erin Rismaya (2020) menunjukkan locus pengendalian berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon. Semakin tinggi locus pengendalian maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian Istiono (2020) menyatakan *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Konsep disesuaikan dengan penelitian (2023)

Keterangan :

———— Pengujian variable secara parsial (pengaruh masing-masing variable bebas terhadap variable terikat)

- - - - - Pengujian variable secara simultan (pengaruh bersama-sama variable bebas terhadap variable terikat).

## 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah. Hipotesis adalah pernyataan formal menyajikan hubungan yang diharapkan antara variabel independen dan variabel dependen, Adapun bentuk hipotesisnya sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Di Duga *Self Efficacy* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang.
- H<sub>2</sub> : Di Duga *Locus Of Control* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang.
- H<sub>3</sub> : Di Duga *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Untuk memperdalam dan menambah referensi dibutuhkan penelitian terdahulu dari jurnal-jurnal yang berhubungan dengan pembahasan variabel penelitian ini, adapun sebagai berikut :

### 1. Cici Ria Agustini, Rismansyah, Edduar Hendri (2023)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Efikasi Diri dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan” No. 01. DOI : 10. 35508. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan teknik sampelnya menggunakan *Purposive Sampling*

yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 104 orang dengan status PNS. Hasil penelitian menunjukkan Efikasi Diri dan *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan. Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel Efikasi Diri dan *Locus of Control* sebesar 73.6%, sedangkan sisanya 26.4% dipengaruhi oleh faktor faktor lain yang tidak dibahas pada analisis ini.

## 2. Inawati dan Jeje Susilowati (2016)

Penelitian ini berjudul "Analisis Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Profesional Sebagai Mediasi pada SMA Negeri 1, 2, 3, 4, dan 5 Kota Semarang". Volume 13 No. 2. ISSN : 1693-9727. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportional accidental sampling*, pengambilan sampel secara proporsional setiap guru yang dijumpai dapat menjadi anggota sampel, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 200 responden yaitu guru. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis factor, uji reliabilitas dengan rumus alpha cronbach, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji fit model, koefisien determinasi dan uji regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen

profesional, *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional, *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Komitmen profesional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, namun Komitmen profesional bukan merupakan variabel yang memediasi *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja guru.

### 3. **Lifera Elok Melati dan Alfato Yusnar Kharismasyah (2023)**

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, *Locus Of Control*, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga" Volume 4 No. 06. DOI : 10.32639. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, uji analisis data, uji kecocokan model dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi motivasi kerja, *locus of control* dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *locus of control* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

**4. George Kankam Jnr, Linda Quagraine, dan Nana Akosua. O. Aseidu (2022)**

Penelitian ini berjudul "*Locus Of Control, Self Efficacy and Job Involment As Antecedents Of Service Quality : Evidence From Employees In The Hospital Industry In Ghana*". Malaysian Business Management Journaal (MBMJ). DOI: 10.26480. No ISSN : 2821-2983. Studi ini berusaha untuk menyelidiki bagaimana *locus of control, self efficacy* dan keterlibatan kerja mempengaruhi kualitas layanan dalam industri perhotelan di Ghana. Studi ini mengusulkan bahwa dalam konteks industri perhotelan. Locus kontrol memediasi efek keterlibatan kerja dan *self efficacy, locus of control* baik sepenuhnya atau sebagian memediasi efek keterlibatan kerja dan *self-efficacy*. Data dikumpulkan dari empat yang dipilih hotel di Ghana menggunakan teknik *purposive sampling*. SPSS Versi 19.0 digunakan untuk menganalisis Varians Faktor Inflasi (VIF) sedangkan matriks korelasi dan analisis regresi digunakan untuk menguji hubungan tersebut antara empat variabel utama. Sekali lagi, model mediasi sederhana (*Preacher-Hayes*) digunakan untuk mengakses efek mediasi pada variabel. Hasil analisis jalur mendukung efek mediasi layanan kualitas pada hubungan antara *locus of control* dan *self efficacy*. Namun, hasilnya kembali mendukung efek mediasi dari *locus of control* pada hubungan antara kualitas layanan, *self-efficacy* dan pekerjaan keterlibatan. Studi ini menyimpulkan bahwa pemilik bisnis harus menyusun model sumber daya manusia pengembangan seperti pelatihan, konsultasi dan pembinaan bagi karyawan di bidang perhotelan.

## 5. Lukiyana dan Meylita Hukom (2022)

Penelitian ini berjudul ”*Effect of Self-Efficacy and Locus of Control on Employee Performance with Transformational Leadership Style as Moderating Variable*”. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal). No ISSN : 2615-3076, Volume 5 No. 2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan *transformatif* sebagai variabel moderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan perusahaan yang bergerak di bidang desain interior yang bekerja di Jakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus, yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang diteliti berjumlah 255 responden. Pengumpulan data teknik dengan menyebarkan kuesioner melalui google form. Ini metode penelitian adalah kuantitatif, dan pengolahan data menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil dari penelitian ini adalah efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja, gaya kepemimpinan *transformatif* memiliki positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan *transformatif* tidak mampu memperkuat pengaruh diri sendiri keberhasilan pada kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan *transformatif* tidak mampu memperkuat pengaruh *locus of control* pada kinerja karyawan. Kesimpulan dari hasil ini studi ini adalah bahwa kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari *self efficacy*, *locus of control* dan gaya



kepemimpinan *transformational*. Tingginya kepercayaan karyawan, pemimpin yang memperhatikan mereka karyawan dan memberikan semangat, kinerja karyawan akan meningkatkan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif dapat dijelaskan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Sementara itu, Gunawan (2015) berpendapat bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu spesifikasi yang sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal desain hingga penciptaan. Penelitian kuantitatif pada dasarnya dimulai dengan mengumpulkan data, menafsirkannya, dan menyajikannya dengan menggunakan angka-angka yang besar. Penggunaan gambar, tabel, dan grafik dianjurkan pada tahap akhir atau kesimpulan penelitian.

#### **3.2 Jenis Data**

Untuk mempermudah penulis dalam menyelesaikan pembahasan penelitian ini, maka diperlukan sumber data yang menentukan penggunaan dalam metode penelitian, adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, berikut uraiannya :

### **3.2.1 Data Primer**

Menurut Sugiyono (2017) data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner dan melakukan observasi secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan

Menurut Gunawan (2015) data primer merupakan data asli atau data baru yang diperoleh dan dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukan. Data primer berbentuk verbal berupa kata-kata yang diucapkan secara langsung. Sedangkan menurut Sugiyono (2017), data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, yang mana peneliti mendapat data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan adalah penyebaran kuisisioner kepada guru SMKN 4 Tanjungpinang.

### **3.2.2 Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2017) data sekunder merupakan data-data yang perolehannya di dapatkan dari data yang sudah ada atau dapat dikatakan diperoleh secara tidak langsung. Perolehan data-data sekunder berbentuk dokumen-dokumen grafis (tabel, notulen, rapat), video, film.

Menurut Gunawan (2015) data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan

dan tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan adalah data Guru SMKN 4 Tanjungpinang.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

#### **1. Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penelitian ini akan membagi kuesioner kepada semua responden dalam hal ini yaitu seluruh Guru SMKN 4 Tanjungpinang.

#### **2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)**

Penelitian studi kepustakaan dilakukan sebagai usaha guna memperoleh data yang bersifat teori sebagai pembanding dengan data penelitian yang diperoleh Sugiyono (2017) Data tersebut dapat diperoleh dari literatur, peraturan perundang-undangan, surat kabar, artikel ataupun penelitian-penelitian terdahulu yang mempunyai hubungan dengan penelitian yang akan diteliti. Studi pustaka digunakan untuk mendapatkan teori yang dapat menunjang data yang dikumpulkan.

#### **3. Dokumentasi**

Menurut Ghozali (2016) dokumentasi merupakan metode yang

menginventarisir dokumen-dokumen penting yang berkaitan dengan penelitian untuk di lakukan pengkajian dalam peneltian tersebut. Menurut Sugiyono (2017), mengungkapkan teknik ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data yang diperoleh dari objek yang diteliti. Melalui dokumentasi hasilnya dijadikan sebagai keabsahan penelitian dengan adanya bukti dokumentasi. Dalam penelitian ini penulis akan mendokumentasikan data Guru SMKN 4 Tanjungpinang.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah semua nilai hasil perhitungan dan pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif pada karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas, dengan kata lain, populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi harus disebutkan secara tersurat, yaitu berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup.

Hal ini sejalan dengan pendapat Gunawan (2015) populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh Guru SMK Negeri 4 Tanjungpinang yang berjumlah 76 orang.

### 3.4.2 *Sampling*

Menurut Sugiyono (2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampling yang tepat.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Non Probability Sampling* dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono, (2017) teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Guru yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN)
- b. Guru yang bukan berstatus Aparatur Sipil Negara (Non ASN)

Berdasarkan kriteria sampling di atas , maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 53 orang guru.

### 3.5 **Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2017) definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti. Definisi operasional variabel adalah sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi) sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti dapat untuk diuji

kembali oleh orang lain. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1**  
**Definisi operasional variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>	<b>Item</b>
<i>Self Efficacy</i> (X1)	Menurut Bandura <i>Self Efficacy</i> adalah kepercayaan diri atau keyakinan seseorang mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. (Istiono, 2020)	1. <i>Level</i> 2. <i>Strenght</i> 3. <i>Generality</i>  Sumber : Bandura (Istiono, 2020)	<i>Likert</i>	1,2  3,4 5,6
<i>Locus Of Control</i> (X2)	Menurut Robert and Judge <i>Locus Of Control</i> merupakan keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib atau kejadian-kejadian dalam kehidupannya dibawah kontrol dirinya. (Arfah, 2023)	1. <i>Internal Locus Of Control</i> a. Suka Bekerja Keras b. Memiliki inisiatif yang tinggi c. Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah d. Berpikir selektif e. Mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil 2. <i>Eksternal Locus Of Control</i> a. Kurang berinisiatif b. Mempunyai persepsi bahwa ada hubungan antara usaha	<i>Likert</i>	7,8  9,10  11,12  13,14 15,16  17,18 19,20

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Item
		<p>dan kesuksesan</p> <p>d. Kurang suka dalam berusaha</p> <p>Sumber : Robert and Judge (Arfah, 2023)</p>		21,22
Kinerja (Y)	Menurut Robbins Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu. (Mauludiyah, 2022)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Waktu Penyelesaian</li> <li>3. Kemandirian</li> <li>4. Tanggung Jawab</li> <li>5. Pelaksanaan Tugas</li> </ol> <p>Sumber : Robbins (Mauludiyah, 2022)</p>	<i>Likert</i>	<p>23,24</p> <p>25,26</p> <p>27,28</p> <p>29,30</p> <p>31,32</p>

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan sesuai dengan tujuan penelitian, diperlukam alat pengukur data yang disebut instrumen peneltian yang digunakan adalah kuesioner yang berisi butir-butir pernyataan tentang *Self Efficacy*, *Locus Of Control* dan Kinerja. Dalam pelaksanaannya, pengolahan data dilakukan melalui bantuan komputer dengan program SPSS. Data yang diperoleh dalam penelitian



ini berupa data primer atau data mentah yang nantinya diolah sehingga menjadi data yang valid. Ada beberapa tahap dalam pengolahan data meliputi :

1. Pengeditan (*Editing*)

Tujuan diadakannya proses *editing* untuk memudahkan kejelasan sehingga data dapat dengan mudah dibaca dan dipahami serta tujuan *editing* lainnya adalah konsisten (Sugiyono, 2017).

2. Pengkodean (*Coding*)

Tujuan dilakukannya pengkodean untuk memberikan tanda atau kode berupa angka pada jawaban responden. Hal ini dimaksudkan untuk menyederhanakan dan mengelompokkan jawaban dari responden. (Sugiyono, 2017).

3. Pemberian skor atau nilai

Dalam pemberian skor atau nilai merupakan proses dalam memberikan klasifikasi atau pengelompokkan atas jawaban responden. Dalam hal ini peneliti menggunakan skala *Likert*. (Sugiyono, 2017).

4. Tabulasi (*Tabulating*)

Dengan adanya tabulasi dapat diketahui jumlah individu yang menjawab pernyataan tertentu sehingga dapat dianalisis secara kuantitatif. Berdasarkan teknik pengolahan data yang sudah peneliti jelaskan sebelumnya, maka peneliti akan memaparkan mengenai pengukuran skala likert untuk variabel penelitian yang sedang dilakukan.

Untuk pengukuran variabel *Self Efficacy*, *Locus Of Control* dan Kinerja peneliti menggunakan lima skala. Lima skala tersebut antara lain sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju.

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Cukup Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2017)

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2017) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari serta nantinya membuat suatu kesimpulan yang dapat diceritakan ke orang lain.

#### **3.7.1 Uji Kualitas Data**

##### **3.7.1.1 Uji Validitas**

Menurut Ghazali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila data mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak

menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Instrumen yang tercapai apabila data yang dihasilkan dari instrumen sesuai dengan data atau informasi lain yang mengenai variabel penelitian. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel.

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan berkolerasi positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.
- b. jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dan berkolerasi negatif, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

### 3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Raihan (2017) Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Kuesioner dapat dikatakan atau dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel terikat maupun variabel bebas lebih besar dari 0,60.

## **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

### **3.7.2.1 Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dalam uji asumsi klasik regresi adalah uji normalitas residual, dimana kegunaan dari uji ini ialah untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi dengan normal atau tidak. Dikatakan model regresi yang baik apabila memiliki nilai residual yang terdistribusi dengan normal. Adapun metode grafik untuk melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik yang normal *P-P Plot of regression standardized*. Untuk melihat nilai residual yang normal adalah titik-titik akan menyebar sekitar garis saja dan akan mengikuti garis diagonal.

### **3.7.2.2 Uji Heterokedastisitas**

Menurut Ghozali (2016) Uji heteroskedastisitas merupakan varian residual yang dimana tidak sama dengan semua pengamatan yang ada di dalam model regresi. Regresi dikatakan baik jika tidak ada heteroskedastisitas.. Adapun dua metode uji heterokedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan pengujian ini *Durbin-Watson* (DW test).

### **3.7.2.3 Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2016) uji multikolinearitas merupakan setiap dari variabel independen dalam suatu model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna ataupun mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan nilai nya 1 maka Uji Multikolinearitas dilakukan karena adanya variabel independen yang lebih dari satu dalam satu model regresi. Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi sempurna ataupun mendekati sempurna

diantara variabel bebasnya. Uji multikolinearitas dilakukan dilihat dari nilai VIF dan Tolerance pada hasil regresi. Untuk mengetahui apakah terdapat gejala multikoliniearitas atau tidak, dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolarance*, dimana jika nilai VIF < 10 dan *Tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikoliniearitas.

### 3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2016) analisis regresi linear berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dan hubungan secara linear dalam suatu penelitian yang dimana memiliki 1 variabel dependen (variabel terikat) dengan 2 atau lebih variabel independen (variabel bebas).

Berikut persamaan dari regresi linier berganda:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = *Self efficacy*

X<sub>2</sub> = *Locus Of Control*

a = Konstanta (jika nilai X = 0, maka Y = a atau konstanta)

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

e = *Error/residu*

### 3.7.4 Uji Hipotesis

#### 3.7.4.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen Ghozali (2016). Dalam hal ini mengetahui apakah secara parsial variabel *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan signifikansi, yaitu sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

1. Menentukan Hipotesis

a. *Self Efficacy*

Ho: tidak terdapat pengaruh secara signifikan *Self Efficacy* terhadap Kinerja

Ha: terdapat pengaruh secara signifikan *Self Efficacy* terhadap Kinerja

b. *Locus Of Control*

Ho: tidak terdapat pengaruh secara signifikan *Locus Of Control* terhadap Kinerja.

Ha: terdapat pengaruh secara signifikan *Locus Of Control* terhadap Kinerja.

#### 3.7.4.2 Uji F (Simultan)

Uji simultan merupakan uji yang berguna untuk menguji dan mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang signifikan secara simultan atau bersama-sama (Ghozali, 2016).

Berikut ini kriteria pada Uji-F yaitu:

1. Kriteria Pengujian

a. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

b. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Adapun pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi:

- a. Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
- b. Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_a$  diterima

## 2. Pengujian Nilai Kritis ( $F_{\text{tabel}}$ )

$F_{\text{tabel}}$  pada signifikansi sebesar 0,05 dengan df 1 = k-1 dan df 2 (n-k-1), yang dimana n = jumlah data. K = jumlah variabel independen.

## 3. Perumusan Hipotesis

Ho: tidak terdapat pengaruh secara signifikan *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja.

Ha: terdapat pengaruh pengaruh secara signifikan *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja.

### 3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Menurut Sujarweni (2015) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. *R Square* ( $R^2$ ) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan koefisien determinasi. *Adjusted R Square* merupakan *R Square* yang telah disesuaikan, yang juga menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. *Adjusted R Square* biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen. Jika *R Square* ( $R^2$ ) semakin besar, maka presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika *R Square* ( $R^2$ ) semakin kecil, maka presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah. Untuk menghitung *R Square* perlu

menentukan koefisien korelasi dan mengkuadratkannya, sebagai berikut :

$$\frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2 - (n\sum y^2 - \sum y)^2}} + \dots$$

Dimana,

r = Koefisien korelasi

n = Angka dalam data yang diberikan

x = Variabel pertama dalam konteks

y = Variabel kedua

### 3.8 Jadwal Penelitian

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, untuk dapat menyelesaikan penelitian dengan tepat waktu maka penulis membutuhkan jadwal penelitian

Adapun jadwal penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 3.3**  
**Jadwal Kegiatan**

No.	Keterangan	2023											2024	
		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	
1.	Pengajuan Judul	■												
2.	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■						
3.	Seminar Usulan Penelitian							■						
4.	Revisi Proposal							■						
5.	Penyebaran Kuesioner								■	■				
6.	Analisis Data								■	■				





## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, C. R., Rismansyah, & Hendri, E. (2023). Pengaruh Efikasi Diri Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Selatan. *Journal of Management*. 16(1), 19–26. <https://doi.org/10.35508/jom.v16i1.7756>
- Aprilia. (2015). Pengaruh Self Efficacy dan Self Esterm terhadap Kinerja Individual Karyawan Bank BRI Cabang Sungguminasa.
- Arfah, Y. (2023). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan CU Horas Tebing Tinggi. *Edunomika*.
- Benjamin. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing .
- Eriza, A. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maulana Raya Lombok. *Unram Management Review*.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*.
- Gunawan. (2015). *Statistik Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi dan Sosial*.
- Gusti. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumi Putera.
- Hakiki, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan PT.Tirta Investama. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 1068-1074.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>., Hasibuan. jakarta: Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Hukom. (2022). Effect of Self-Efficacy and Locus of Control on Employee Performance with Transformational Leadership Style as Moderating Variable. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*.
- Inawati. (2016). Analisis Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control terhadap kinerja guru dengan komitmen profesional sebagai mediasi (Studi pada SMA Negeri 1,2,3,4 dan 5 Kota Semarang. *Telaah Manajemen*, 134-143.
- Istiono, D. (2020). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepribadian Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Pt. Wijaya Karya Beton, Tbk Ppb Majalengka). *Entrepreneur :Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*.

- Jumiati (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Dlanggu Mojokerto.
- Kankam, George. (2022). Locus Of Control, Self Efficacy and Job Involment As Antecedents Of Service Quaality : Evidence From Employees In The Hospital Industry In Ghana. *Malaysian Business Management Journaal (MBMJ)*, 70-76.
- Lukmantyo, Y. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Manajer Proyek Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di PT Adhi Karya (Persero) Tbk. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 654-671.
- Marnis. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Mauludiyah, N. (2022). Pengaruh Kompetensi, Self Efficacy, dan Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di SMA Muhamadiyah 1 Gresik). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Melati, L. E., & Kharismasyah, A. Y. (2023). Pengaruh Kompensasi , Motivasi Kerja , Locus Of Control , dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntans*, 4(6), 803–814. <https://doi.org/https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i6.179>
- Priansa, J. D. (2021). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priyono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zitama Publisher.
- Rachman. (2022). *Locus Of Control Sebagai Pengendali Karyawan Terhadap Kesuksesan*. Surabaya: Surabaya:Cipta Media Nusantara (CMN).
- Raihan. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Universitas Islam Jakarta.
- Restu, I. (2019). Pengaruh Sel Efficacy dan Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen*, 6990-7013.
- Ria, C. (2022). Pengaruh Efikasi Diri dan Locus Of Control terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan pangan dan peternakan Provinsi Sumatera Selatan. *Journal Of Management*.
- Rismaya, E. (2020). Pengaruh Lokus Pengendalian Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurnal Ecopreneur*, 1(1), 95–113.
- Setyabudi. (2016). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Yukaprint.

- Silvius. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan Magang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 61-77.
- Sinar, A. (2016). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Locus Of Control, dan Emotional Stability pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Siregar, E. (2020). Pengaruh Kepribadian, Self Efficacy dan Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*.
- Sjamsuri, A. (2019). Pengaruh Efikasi diri terhadap kinerja guru di SMA PGRI 3 Jakarta. *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 1-6.
- Stevani. (2017). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia. *e-Proceeding of Management*, 335.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&B)*. . Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Pustaka.
- Wijaya. (2016). *Dasar-dasar manajemen (mengoptimalkan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien)*. Medan: Perdana Publishing.

## *CURRICULUM VITAE*



Nama : Wiji Sri Hastuti

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 21 Mei 2000

Status : Belum Menikah

Agama : Islam

Email : wijisri212000@gmail.com

Alamat : Jl. Lembah Merpati, Kp. Sidomulyo Km. 13 Arah  
Kijang

Pendidikan : - SD Negeri 010 Tanjungpinang Timur  
- SMP Negeri 7 Tanjungpinang  
- SMK Negeri 4 Tanjungpinang  
- STIE Pembangunan Tanjungpinang