

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH *SELF-EFFICACY*, *INTERNAL LOCUS OF CONTROL* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH DI KABUPATEN KAUR**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM** Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
**Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**SAUGUS MARIADE FUSDA**

**NIM. 500634179**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA**

**2016**

**ABSTRACT****THE INFLUENCE OF THE SELF-EFFICACY, INTERNAL LOCUS OF CONTROL AND JOB SATISFACTION ON THE JOB PERFORMANCE OF *MADRASAH*'S TEACHERS AT KAUR REGENCY**

Saugus Mariade Fusda  
Saugus.ut@gmail.com

Graduate Studies Program  
Indonesia Open University

The achievement of teachers performance at *Madrasah* schools of Kaur was required of Self-efficacy, self-control and job satisfaction from each individual. The purpose of the current research was to examine the effect of Self-efficacy, Internal locus of control, and job satisfaction on teachers' performance of *Madrasah* schools at Kaur regency. Respondents in this research was 56 teachers who taught at 10 *Madrasahs* schools. Data gathered was analysed using multiple regression analysis. The results showed that the independent variables (Self-efficacy, Internal locus of control and job satisfaction) positively affected teacher's performance at *Madrasah* schools. The higher the self-efficacy, internal locus of control and satisfaction so the higher teacher's performance. Result hypothesis of simultan, Self-efficacy, internal locus of control and satisfaction has effect significant positive teacher's performance. Result partial also found effect positive and significant between Self-efficacy, internal locus of control and satisfaction at teacher's performance at *Madrasah* schools.

Keywords: Self-efficacy, Internal locus of control, job satisfaction, performance, Kaur Regency, *Madrasah*'s teachers



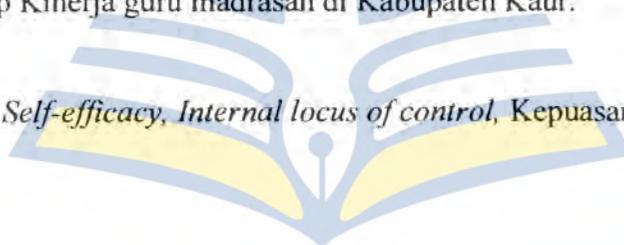
**ABSTRAK****PENGARUH *SELF-EFFICACY*, *INTERNAL LOCUS OF CONTROL* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH DI KABUPATEN KAUR**

Saugus Mariade Fusda  
Saugus.ut@gmail.com

Program Pasca Sarjana  
Universitas Terbuka

Dalam pencapaian Kinerja guru Madrasah di Kabupaten Kaur diperlukan tingkat kepercayaan, pengendalian diri dan Kepuasan kerja dari setiap individu. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *Self-efficacy*, *Internal locus of control*, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru Madrasah di Kabupaten Kaur. Responden dalam penelitian ini 56 orang guru pegawai negeri sipil yang mengajar di 10 madrasah di Kabupaten Kaur. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil pengujian regresi berganda menjelaskan bahwa variable independen (*Self-efficacy*, *Internal locus of control* dan Kepuasan kerja) berpengaruh positif terhadap Kinerja guru madrasah di Kabupaten Kaur. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy*, *internal locus of control* dan kepuasan kerja maka akan semakin tinggi tingkat Kinerja guru. Hasil hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa, *Self-efficacy*, *internal locus of control* dan Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja guru. Secara partial juga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Self-efficacy*, *internal locus of control* dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru madrasah di Kabupaten Kaur.

Kata kunci : *Self-efficacy*, *Internal locus of control*, Kepuasan kerja, Kinerja



**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN  
PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul “Pengaruh *Self-efficacy*, *Internal locus of Control* dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah di Kabupaten Kaur” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Bengkulu, Mei 2016

Yang Menyatakan,



Saugus Mariade Fusda

NIM. 500634179

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : Saugus Mariade Fusda  
 NIM : 500634179  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Judul TAPM : Pengaruh *Self-efficacy*, *Internal locus of Control* dan  
 Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah di  
 Kabupaten Kaur.

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister  
 (TAPM) Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka Pada :

Hari/Tanggal : Sabtu / 4 Juni 2016  
 Waktu : Pukul 16.30 – 18.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua Komisi Penguji

Dr. Ir. Nurhasanah, M.Si.

Penguji Ahli

Dr. F.X. Bambang Wiharto, M.M.

Pembimbing I

Meiliani, M.Com., Ph.D.

Pembimbing II

Dr. Mohamad Yunus, S.S., M.A.

## PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh *Self-efficacy*, *Internal locus of Control* dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah di Kabupaten Kaur.

Penyusun TAPM : Saugus Mariade Fusda

NIM : 500634179

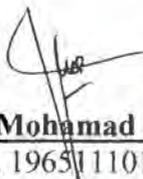
Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : Sabtu / 4 Juni 2016

Menyetujui,

Pembimbing II,

Pembimbing I,

  
**Dr. Mohamad Yunus, S.S., M.A.**  
NIP. 196511101989031001

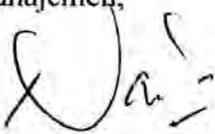
  
**Meiliani, M.Com., Ph.D.**  
NIP. 196705241992032002

Penguji Ahli

  
**Dr. F.X. Bambang Wiharto, M.M.**  
NIP.

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen,

  
**Mohamad Nasoha, S.E., M.Sc.**  
NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur Program Pasca Sarjana,

  
**Suciaji, M.Sc., Ph.D.**  
NIP. 19520213 198503 2 001

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Saugus Mariade Fusda  
 NIM : 500634179  
 Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Tempat/Tanggal Lahir : Bandar Lampung/06Agustus 1982  
 Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SD N 1 Way HuwiKecamatan Tanjung  
 Bintang Lampung Selatan Pada Tahun 1994  
 Lulus SMP di SMP N1 Bintuhan Kecamatan Kaur  
 SelatanKabupaten Kaur Pada Tahun 1997  
 Lulus SMU di SMU N 1Sekunyit Kecamatan Kaur  
 Selatan Kabupaten Kaur Pada Tahun 2000  
 Lulus S1 IAIN Raden Intan Bandar Lampung Pada  
 Tahun 2005  
 Riwayat Pekerjaan : Tahun 2011 s/d 2011Kantor Urusan Agama Kecamatan  
 Luas Kabupaten Kaur  
 Tahun 2011 s/d 2012Kantor Urusan Agama Kecamatan  
 Nasal Kabupaten Kaur  
 Tahun 2012 s/d 2012MTsN Nasal Kabupaten Kaur  
 Tahun 2012 s/d Sekarang MAN Bintuhan Kabupaten  
 Kaur

Bengkulu, Juli 2016

Saugus Mariade Fusda  
NIM. 500634179

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul “Pengaruh *Self-efficacy*, *Internal locus of Control* dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah di Kabupaten Kaur”, diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen.

TAPM ini tidak dapat diselesaikan oleh penulis tanpa bantuan, pengarahan dan bimbingan dari berbagai pihak yang semuanya sangat besar artinya bagi penyempurnaan TAPM ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada:

1. Para responden yang telah berpartisipasi pada survei penelitian sehingga penelitian ini selesai tepat pada waktunya.
2. Bapak Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kaur beserta pegawai dan staff yang telah memberikan dukungan moril maupun spritual sehingga Penulis dapat menyelesaikan studi ini dengan baik
3. Ibu Meiliani, M.Com., Ph.D. selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan dan motivasi dalam menyelesaikan TAPM ini.
4. Bapak Dr. Mohamad Yunus, S.S., M.A. selaku pembimbing II yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis.
5. Direktur Pascasarjana Universitas Terbuka yang telah memberikan dukungan dalam menyelesaikan studi Program Magister Manajemen Pada Universitas Terbuka.

6. Kepala UPBJJ UT Bengkulu yang telah memberikan dukungan baik moril maupun spritual dalam menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen Universitas Terbuka.
7. Para Dosen Program Magister Manajemen yang telah berbagi ilmu selama pendidikan di UPBJJ UT Bengkulu.
8. Seluruh karyawan UPBJJ UT Bengkulu, atas layanan yang diberikan selama penulis menimba ilmu di program studi Magister Manajemen (MM) ini.
9. Keluarga yang telah memberikan dukungan kepada penulis dalam penyelesaian TAPM ini.
10. Rekan-rekan Mahasiswa Magister Manajemen angkatan tahun 2014 yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan TAPM ini

Bengkulu, Juli 2016

Penulis

## DAFTAR ISI

|                                   | Halaman |
|-----------------------------------|---------|
| Halaman Judul.....                | i       |
| Abstrak.....                      | iii     |
| Pernyataan TAPM.....              | v       |
| Pengesahan.....                   | vii     |
| Persetujuan TAPM.....             | viii    |
| Riwayat Hidup.....                | ix      |
| Kata Pengantar.....               | x       |
| Daftar Isi.....                   | xii     |
| Daftar Tabel.....                 | xiv     |
| Daftar Gambar.....                | xv      |
| Daftar Lampiran.....              | xvi     |
| <br>                              |         |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>          |         |
| A. Latar Belakang.....            | 1       |
| B. Rumusan Masalah.....           | 5       |
| C. Tujuan Penelitian.....         | 5       |
| D. Kegunaan Penelitian.....       | 6       |
| <br>                              |         |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>    |         |
| A. Kajian Teori.....              | 7       |
| 1. <i>Self-efficacy</i> .....     | 7       |
| 2. <i>Locus of Control</i> .....  | 16      |
| 3. Kepuasan kerja.....            | 22      |
| 4. Kinerja.....                   | 36      |
| B. Penelitian Terdahulu.....      | 50      |
| C. Hipotesis.....                 | 54      |
| D. Kerangka Analisis.....         | 54      |
| E. Operasional Variabel.....      | 55      |
| <br>                              |         |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>  |         |
| A. Jenis Penelitian.....          | 59      |
| B. Populasi dan Sampel.....       | 59      |
| C. Instrumen Penelitian.....      | 60      |
| D. Prosedur Pengumpulan Data..... | 61      |

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| E. Uji Instrumen .....             | 62 |
| 1. Uji Validitas Instrumen .....   | 62 |
| 2. Analisis Reliabilitas.....      | 65 |
| F. Metode Analisis Data .....      | 67 |
| 1. Analisis Regresi Berganda ..... | 67 |
| 2. Pengujian Hipotesis.....        | 68 |

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

|   |    |
|---|----|
| A. Deskripsi Objek Penelitian.....                            | 70 |
| B. Hasil Penelitian .....                                     | 74 |
| 1. Karakteristik Responden .....                              | 74 |
| 2. Pengujian Hipotesis Asumsi Linearitas dan Normalitas ..... | 78 |
| 3. Analisis Regresi Berganda.....                             | 79 |
| 4. Uji Simultan (Uji Statistik F) .....                       | 80 |
| C. Pembahasan.....  | 82 |

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

|                     |    |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan ..... | 87 |
| B. Saran.....       | 88 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

|  | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....   | 51      |
| Tabel 2.2 Operasional Variabel .....   | 57      |
| Tabel 3.1 Data Guru Madrasah di Kabupaten Kaur .....   | 60      |
| Tabel 3.2 Koefisien Korelasi untuk Uji Validitas <i>Self-efficacy</i> , <i>Locus of Control</i> Kepuasan kerja dan Kinerja ..... | 64      |
| Tabel 3.3 Koefisien <i>Alpha</i> untuk <i>Self-efficacy</i> , <i>Locus of control</i> , Kepuasan Kerja dan Kinerja .....         | 66      |
| Tabel 4.1 Madrasah dibawah Naungan Kabupaten Kaur .....  | 72      |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden .....  | 75      |
| Tabel 4.3 Model Regresi Berganda .....   | 79      |
| Tabel 4.4 Hasil Uji F .....  | 80      |



**DAFTAR GAMBAR**

|                                  | Halaman |
|----------------------------------|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konsep.....  | 55      |
| Gambar 4.1 Normal P-P Plot ..... | 78      |



**DAFTAR LAMPIRAN**

|   | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....               | 94             |
| Lampiran 2. Uji Validitas.....                      | 100            |
| Lampiran 3. Uji Reliabilitas.....                   | 103            |
| Lampiran 4. Uji Regresi Berganda dan Hipotesis..... | 111            |



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan bagian penting bagi kelangsungan kehidupan bangsa, faktor ini berperan penting dalam mendukung seluruh sektor kehidupan, sebab kualitas kehidupan suatu bangsa sangat erat dengan tingkat pendidikan. Untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas, tidak hanya mengandalkan pemerintah, melainkan dibutuhkan dukungan dari berbagai pihak. Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran yang cukup penting dalam memajukan pendidikan, karena tanpa adanya guru maka pendidikan tidak dapat berjalan. Dalam proses belajar dan mengajar banyak hal yang dapat mempengaruhi kualitas seorang guru maupun dapat merubah karakter setiap individu untuk mencapai Kinerja yang diinginkan.

Kinerja dapat dilihat dari berbagai faktor. Kinerja dari profesi guru menurut Departemen Pendidikan Nasional (2009) dapat dinilai dari kepribadian guru secara umum, pemahaman guru terhadap visi, misi dan tujuan sekolah, kualitas kerja guru, kemampuan mengelola proses pembelajaran dan pengembangan profesi guru. Setiap lembaga pendidikan akan berusaha untuk meningkatkan Kinerja para guru untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan Kinerja para guru, dengan tujuan agar guru dapat melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik dengan lebih maksimal. Hal ini dilakukan agar dapat

mencapai tujuan dari pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya.

Keyakinan seseorang untuk mencapai tujuan dapat dilihat dari *Self-efficacy*-nya. *Self-efficacy*, menurut Kreitner dan Kinicki (2005), adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu dengan *Self-efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu Kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan Kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang karyawan akan membuat *Self-efficacy* menjadi semakin tinggi (Sapariyah, 2011). Keyakinan dari seorang bahwa dirinya mampu memberikan didikan kepada para siswanya, keyakinan bahwa sebagai guru dirinya mampu memberikan arahan dan bimbingan untuk mendidik siswanya, hal ini merupakan suatu sikap *Self-efficacy* yang ada pada guru tersebut.

Tingkatan sampai dimana individu meyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka, menunjukkan internal *Locus of Control* individu yang bersangkutan. Beberapa orang merasa yakin bahwa mereka mengatur dirinya sendiri secara sepenuhnya, bahwa mereka merupakan penentu dari nasib mereka sendiri dan memiliki tanggung jawab pribadi untuk apa yang terjadi terhadap diri mereka. Ketika mereka berKinerja dengan baik maka mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha masing-masing individu.

Keyakinan individu yang tinggi akan cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga mampu meningkatkan kepuasan atas sesuatu yang dikerjakan. Secara umum kepuasan didefinisikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2007). Sikap tersebut berasal dari persepsi individu tentang pekerjaannya. Semakin tinggi Kepuasan kerja individu, pada umumnya mereka dapat mencapai Kinerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja dianggap sebagai salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang guru merasakan kepuasan dalam bekerja maka dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian Guritno (2002) menemukan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dispenda Salatiga. Menurut Gibson (2000) dan Dessler (2000), Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan Kinerja sehingga pekerja yang puas akan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, menunjukkan kualitas kerja, mematuhi jam kerja, mengembangkan ilmu dan berkreaitivitas.

Kinerja pegawai yang semakin tinggi atau rendah dapat disebabkan oleh beberapa faktor pendukung, seperti *Self-efficacy*, *Internal locus of control* dan Kepuasan kerja. Seorang pegawai yang memiliki *Self-efficacy* yang tinggi akan mencapai Kinerja yang tinggi juga karena pegawai tersebut memiliki keinginan untuk lebih maju, lebih sukses dalam mencapai tujuannya dan akan meningkatkan Kinerja pegawai tersebut. Pegawai yang memiliki *Internal locus of control* yang baik akan mampu mengontrol diri dan emosinya dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan Kinerja, sedangkan tingkat kepuasan yang rendah berakibat terganggunya aktivitas seorang.

Untuk itu, faktor *Self-efficacy*, *Internal locus of control* dan Kepuasan kerja sangat mempengaruhi tingkat Kinerja pegawai dalam bekerja.

Pencapaian Kinerja guru Madrasah di Kabupaten Kaur memerlukan tingkat kepercayaan, pengendalian diri dan Kepuasan kerja dari setiap individu. Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa seringkali guru datang dan pulang tidak tepat waktu. Monitoring absensi juga belum berjalan optimal. Pelatihan untuk meningkatkan kemampuan guru hanya dilakukan oleh beberapa guru dengan frekuensi satu kali dalam setahun. Walaupun pengisian nilai berjalan tepat waktu, namun produktivitas materi pelajaran belum ada.

Berdasarkan pra-survei di lapangan, kondisi yang diinginkan dari guru madrasah berbeda dari kenyataan. Keadaan menerangkan bahwa guru madrasah merasa kurang puas terhadap proses pembelajaran yang dijalankan. Hal ini disebabkan karena banyak hal, seperti kurangnya kepercayaan diri guru dalam mengajar. Para guru merasa ilmu yang dimiliki kurang *up-to-date* karena jarang mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat). Pelayanan kenaikan pangkat yang lambat, penanganan siswa yang bermasalah dari guru bimbingan konseling (BK) kurang aktif, akan mengurangi Kinerja guru sehingga nantinya akan menurunkan Kinerja madrasah.

Seorang guru yang memiliki *Self-efficacy* akan memiliki suatu kepercayaan bahwa dirinya mampu untuk membantu para siswa dalam belajar, dengan demikian akan timbul suatu keyakinan bahwa lingkungan sekolah dapat dikontrol oleh seorang guru sehingga akan menimbulkan perubahan ke arah yang lebih baik untuk siswanya yang disebut dengan

*Internal locus of control*. Jika seorang guru memiliki tingkat *Self-efficacy* dan *Internal locus of control* maka akan menciptakan suatu tingkat Kepuasan kerja, karena Kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang guru merupakan perasaan senang yang dirasakan pada saat mereka berhasil memberikan didikan terhadap siswanya. Tingkat Kepuasan kerja yang tinggi yang didorong oleh *Self-efficacy* dan *Internal locus of control* akan meningkatkan tingkat Kinerja guru dalam proses belajar dan mengajar pada seluruh madrasah yang ada di Kabupaten Kaur.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang *Self-efficacy*, *Internal Locus of Control*, Kepuasan kerja dan Kinerja Guru Madrasah di Kabupaten Kaur.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

Bagaimanakah pengaruh *Self-efficacy*, *Internal locus of control*, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru Madrasah di Kabupaten Kaur?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja guru Madrasah di Kabupaten Kaur.

2. Menganalisis pengaruh *Internal Locus of control* terhadap Kinerja guru Madrasah di Kabupaten Kaur.
3. Menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru Madrasah di Kabupaten Kaur.
4. Menganalisis pengaruh *Self-efficacy*, *Internal locus of control*, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru Madrasah di Kabupaten Kaur.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk :

1. Membangun kepercayaan pada guru bahwa mereka memiliki kemampuan yang timbul dari dalam dirinya untuk mampu memberikan didikan terhadap siswa
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan madrasah di Kabupaten Kaur bahwa kepuasan guru harus diperhatikan, karena tingkat kepuasan guru erat kaitannya dengan Kinerja guru.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang meneliti dengan topik yang sama.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. *Self-efficacy*

Menurut Bandura (1997), *Self-efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. *Self-efficacy* merupakan keyakinan dalam kemampuan seseorang untuk mengatur dan mengeksekusi program tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian yang diberikan. Penyebab perilaku, jumlah usaha yang dikeluarkan, kegigihan meskipun mengalami hambatan serta akhir dari kesuksesan. Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dijelaskan bahwa *Self-efficacy* merupakan suatu keyakinan yang dimiliki oleh seorang bahwa dirinya mampu untuk melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

Menurut Alwisol (2004), *Self-efficacy* adalah persepsi mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. *Self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan tindakan yang diharapkan. *Self-efficacy* ini berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedang *Self-efficacy* menggambarkan penilaian kemampuan diri dalam bekerja.

*Self-efficacy* menentukan bagaimana seseorang merasakan,

memikirkan, dan memotivasi dan melakukan perbuatan. Seperti kepercayaan bermacam-macam efek, termasuk keempat proses mayor, yaitu kognitif, motivasi, afeksi dan proses seleksi (Luthans, 2005). *Self-efficacy* dikaitkan dengan kemampuan mengatasi permasalahan dan prestasi yang pernah dicapainya. Keberhasilan dapat dicapai dengan kemampuan yang ada, jika tidak memiliki kemampuan maka akan mengalami kegagalan. *Self-efficacy* lebih terlihat dari mana asalnya menilai diri dari kemampuannya menghadapi masalah.

*Self-efficacy* adalah sikap yang dilandasi atas keyakinan akan kemampuan diri sendiri. *Self-efficacy* tercermin dalam tindakan-tindakan individu yang tidak terlalu cemas, tidak merasa terbebani untuk melakukan hal-hal yang sesuai keinginan dan tanggung jawab atas perbuatannya, sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, memiliki dorongan prestasi dan dapat mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri (Robbins, 2008). Dengan demikian, orang yang memiliki *Self-efficacy* memiliki ciri-ciri tidak mementingkan diri sendiri (toleransi), tidak membutuhkan dorongan orang lain, optimis dan gembira (Lauster, 2002).

Definisi tersebut menunjukkan bahwa *Self-efficacy* adalah sifat subjektif dari persepsi. *Self-efficacy* tidak selalu menunjukkan kemampuan yang tepat, namun terkait dengan keyakinan diri akan kemampuan individu menghadapi banyak masalah, melakukan pekerjaan dan mengatasinya.

**a. Faktor yang berhubungan dengan *Self-efficacy***

Tinggi rendahnya *Self-efficacy* seseorang dalam setiap tugas sangat bervariasi (Bandura, 1997). Hal tersebut dikarenakan dengan adanya faktor demografi yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan dari pribadi. Menurut Bandura (1997), terdapat empat faktor yang mempengaruhi *Self-efficacy*, yaitu:

1) Jenis kelamin

Faktor ini memperlihatkan ada perbedaan pada perkembangan kemampuan dan kompetensi laki-laki dan perempuan. Ketika laki-laki berusaha untuk sangat membanggakan dirinya, perempuan sering kali meremehkan kemampuan mereka. Ini berasal dari pandangan orang tua terhadap anaknya. Orang tua menganggap bahwa wanita sulit untuk mengikuti pelajaran dibandingkan dengan laki-laki, walaupun prestasi akademik mereka tidak terlalu berbeda. Semakin seorang wanita menerima perlakuan stereotipe gender ini, maka semakin rendah penilaian mereka terhadap kemampuan dirinya. Pada beberapa bidang pekerjaan tertentu para pria memiliki *Self-efficacy* yang tinggi dibanding dengan wanita, begitu juga sebaliknya wanita unggul dalam beberapa pekerjaan dibandingkan dengan pria.

2) Usia

Hal ini terbentuk melalui proses belajar sosial yang dapat berlangsung selama masa kehidupan. Individu yang lebih tua

cenderung memiliki rentang waktu dan pengalaman yang lebih banyak dalam mengatasi suatu hal yang terjadi dibandingkan dengan individu yang lebih muda, yang masih memiliki sedikit pengalaman dan peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Individu yang lebih tua akan lebih mampu dalam mengatasi rintangan dalam hidupnya dibandingkan dengan individu yang lebih muda, hal ini juga berkaitan dengan pengalaman yang individu miliki sepanjang rentang kehidupannya.

### 3) Tingkat Pendidikan

Faktor *Self-efficacy* ini terbentuk melalui proses belajar yang dapat diterima individu pada tingkat pendidikan formal. Individu yang memiliki jenjang yang lebih tinggi biasanya memiliki *Self-efficacy* yang lebih tinggi, karena pada dasarnya mereka lebih banyak belajar dan banyak menerima pendidikan formal, selain itu individu yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi akan lebih banyak mendapatkan kesempatan untuk belajar dalam mengatasi persoalan-persoalan dalam hidupnya.

### 4) Pengalaman

*Self-efficacy* terbentuk melalui proses belajar yang terjadi pada organisasi ataupun perusahaan dimana individu bekerja. *Self-efficacy* terbentuk sebagai suatu proses adaptasi dan pembelajaran yang ada dalam situasi kerjanya tersebut.

Semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi *Self-efficacy* yang dimiliki individu tersebut dalam pekerjaan tertentu, akan tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa *Self-efficacy* yang dimiliki oleh individu tersebut cenderung menurun atau tetap. Hal ini juga sangat tergantung pada bagaimana individu menghadapi keberhasilan dan kegagalan yang dialaminya selama melakukan pekerjaan.

Bandura (1997) menjelaskan bahwa *Self-efficacy* individu didasarkan pada empat hal, yaitu:

a. Pengalaman akan kesuksesan

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *Self-efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *Self-efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *Self-efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *Self-efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *Self-efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar.

2. Pengalaman individu lain

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *Self-efficacy*-nya. *Self-efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain.

Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *Self-efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan *Self-efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri.

### 3. Persuasi verbal

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan.

### 4. Keadaan fisiologis

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejala emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari

keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya.

Menurut Baron dan Byrne (2000), terdapat empat hal yang dapat digunakan untuk menilai *Self-efficacy* seorang individu, yaitu:

1. Hasil kerja (pengalaman masa lalu)
2. Pengalaman individu (penolakan oleh orang lain)
3. Persuasi verbal (pembinaan dan umpan balik)
4. Keadaan psikologis (emosional)

Keempat sumber tersebut dapat digunakan untuk menilai *Self-efficacy* seorang individu. keempat sumber ini membantu individu jika mereka percaya bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas.

#### **b. Dimensi *Self-efficacy***

*Self-efficacy* mempengaruhi Kinerja dalam tiga cara (Bandura, 1997), yaitu:

1. *Self-efficacy* mempengaruhi tujuan bahwa seseorang memilih sendiri kemampuannya. Individu yang memiliki tingkat *Self-efficacy* yang rendah cenderung menetapkan tujuan yang relatif rendah untuk dirinya sendiri, sedangkan pegawai dengan tingkat *Self-efficacy* yang tinggi cenderung menetapkan tujuan pribadi yang tinggi. Hal ini menjelaskan bahwa seseorang tidak hanya

belajar tetapi juga tampil pada tingkatan yang konsisten dengan keyakinan *Self-efficacy* yang dimilikinya.

2. *Self-efficacy* mempengaruhi pembelajaran sebaik upaya orang pada pekerjaan. Individu yang memiliki *Self-efficacy* tinggi umumnya bekerja keras untuk belajar bagaimana melakukan tugas-tugas baru, karena mereka yakin bahwa upaya mereka akan berhasil. Individu yang memiliki *Self-efficacy* rendah dapat mengerahkan sedikit usaha ketika belajar dan melakukan tugas-tugas kompleks, karena mereka tidak yakin usaha akan membawa kesuksesan.
3. *Self-efficacy* mempengaruhi ketekunan orang mencoba tugas-tugas baru dan sulit. Individu yang memiliki *Self-efficacy* tinggi yakin bahwa mereka dapat belajar dan melakukan tugas tertentu. Dengan demikian, mereka lebih ingin bertahan dalam upaya mereka, bahkan ketika masalahpun muncul. Sebaliknya, individu yang memiliki *Self-efficacy* rendah percaya bahwa mereka tidak mampu belajar dan melakukan tugas yang sulit, cenderung menyerah saat masalah muncul.

Selanjutnya, Bandura (1997) menyatakan ada tiga dimensi *Self-efficacy* yang terdiri atas:

- 1) *Self-efficacy Magnitude* (tingkat)

*Magnitude* atau level yaitu persepsi individu mengenai kemampuannya yang menghasilkan tingkah laku yang akan diukur melalui tingkat tugas yang menunjukkan variasi kesulitan tugas. Tingkatan kesulitan tugas tersebut mengungkapkan dimensi-

dimensi kecerdikan, tenaga, akurasi, produktivitas atau regulasi diri yang diperlukan untuk menyebutkan beberapa dimensi perilaku kepuasan individu. Individu yang memiliki tingkat keyakinan tinggi mampu mengerjakan tugas-tugas yang sukar juga memiliki *Self-efficacy* yang tinggi sedangkan individu yang memiliki tingkat keyakinan rendah hanya mampu mengerjakan tugas-tugas yang mudah serta memiliki *Self-efficacy* yang rendah.

2) *Self-efficacy Generality* (kedewasaan)

Dimensi *Generality* sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi. *Generality* merupakan perasaan kemampuan yang ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda, baik itu melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya.

3) *Self-efficacy Strength* (kekuatan)

*Strength* merupakan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya. *Strength* memperlihatkan kekuatan dan keyakinan diri yang lemah disebabkan tidak terhubung oleh pengalaman, sedangkan orang-orang yang memiliki keyakinan yang kuat, mereka akan bertahan dengan usaha mereka meskipun ada banyak kesulitan dan hambatan. Individu tersebut tidak akan kalah oleh kesulitan, karena kekuatan *Self-efficacy* tidak

selalu berhubungan terhadap pilihan tingkah laku.

Individu dalam tingkat kekuatan tinggi akan memiliki keyakinan yang kuat akan kompetensi diri sehingga tidak mudah menyerah atau frustrasi dalam menghadapi rintangan dan memiliki kecenderungan untuk berhasil lebih besar daripada individu dengan kekuatan yang rendah. Ketiga dimensi yang dikembangkan oleh Bandura (1997) akan digunakan dalam penelitian ini.

Brophy (1998) mengungkapkan untuk membantu seseorang meningkatkan kepercayaan *Self-efficacy*, dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Bertindak lebih banyak, sebagai narasumber daripada sebagai hakim.
2. Fokus pada proses daripada hasil.
3. Memberikan reaksi pada kesalahan sebagai bagian yang alami dan berguna dari proses pembelajaran bukan sebagai bukti kegagalan.
4. Upaya stress atas kemampuan dan standar pribadi di atas standar normatif ketika memberikan umpan balik
5. Mengupayakan untuk merangsang pencapaian terutama melalui strategi motivasi intrinsik daripada strategi motivasi ekstrinsik.

## **2. *Locus of Control***

Menurut Larsen dan Buss (2010), *Locus of control* merupakan sebuah konsep yang menggambarkan persepsi seseorang tentang tanggung jawab atas kejadian-kejadian dalam hidupnya. *Locus of control* adalah konstruk psikologis yang digunakan untuk mengidentifikasi persepsi

afektif seseorang dalam hal kontrol diri terhadap lingkungan eksternal dan tingkat tanggung jawab atas *personal outcome* (Grimes, Millea and Woodruff, 2004). Menurut Forte (2005), *Locus of control* mengacu pada kondisi dimana individu mengatribusikan kesuksesan dan kegagalan mereka. Ia juga mengatakan bahwa ketika orang-orang mempersepsikan *Locus of control* tersebut berada dalam dirinya sendiri, mereka akan menghasilkan *achievement* atau pencapaian yang lebih besar dalam hidup mereka dikarenakan mereka merasa potensi mereka benar-benar dapat dimanfaatkan sehingga mereka menjadi lebih kreatif dan produktif.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan *Locus of control* sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah sikap dari individu yang memiliki suatu keyakinan bahwa dirinya merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada dirinya sendiri, sedangkan eksternal adalah seseorang memiliki keyakinan bahwa yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Dari pengertian di atas maka dapat dijelaskan bahwa seseorang yang memiliki keyakinan bahwa nasib yang ada dalam kehidupannya dipengaruhi oleh kemampuan dirinya sendiri, maka seseorang tersebut dikatakan memiliki *Internal locus of control*. Sedangkan seseorang yang memiliki keyakinan bahwa nasib dirinya dipengaruhi oleh lingkungannya, maka seseorang tersebut dikatakan memiliki *external Locus of control*.

Kreitner dan Kinichi (2005) mengatakan bahwa hasil yang dicapai *Locus of control* internal, dianggap berasal dari aktifitas dirinya. Sedangkan pada individu *Locus of control* eksternal menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dikontrol dari keadaan sekitarnya.

Individu yang memiliki *Internal locus of control* akan berpendapat bahwa mereka akan bergantung hanya pada dirinya sendiri sedangkan individu yang memiliki *external Locus of control* akan merasakan bahwa mereka lebih banyak berharap dan bergantung kepada orang lain daripada kepada dirinya sendiri dan akan memilih situasi yang akan menguntungkan dirinya.

*Locus of control* adalah sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka merupakan penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Menurut Friedman dan Schustack (2000), dan Larsen dan Buss (2002), *Locus of control* juga mempunyai dua jenis, yaitu internal dan eksternal. Selanjutnya Levinson berpendapat bahwa *Locus of control* terdiri atas 3 faktor, yaitu faktor Internal (I), *Powerful other* (P), dan *Chance* (C).

- 1) Faktor Internal (I) adalah keyakinan individu bahwa apa yang terjadi dalam kehidupannya ditentukan oleh kemampuannya sendiri.

- 2) Faktor *Powerful Others* (P) adalah keyakinan individu bahwa apa yang terjadi dalam kehiduannya ditentukan oleh kekuatan orang lain.
- 3) Faktor *Chance* (C) adalah keyakinan individu bahwa apa yang terjadi dalam kehidupannya ditentukan oleh peluang atau keberuntungan.

Walaupun individu terbagi ke dalam tiga faktor, kenyataannya Levinson juga menggunakan dua dimensi *Locus of control*, yaitu *Locus of control* internal dan *Locus of control* eksternal.

**a. Karakteristik *Locus of control***

*Locus of control* terdiri atas *Locus of control* internal dan eksternal yang memiliki karakteristik masing-masing. Menurut Crider (1983), karakteristik *Locus of control* internal dan eksternal, yaitu:

1) *Locus of control* internal:

- a) Suka bekerja keras
- b) Memiliki inisiatif yang tinggi
- c) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
- d) Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- e) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil

2) *Locus of control* eksternal:

- a) Kurang memiliki inisiatif
- b) Kurang suka berusaha, karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol

- c) Kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah.

Dalam bahasa yang berbeda, Rotter (1996) mencirikan kedua jenis *Locus of control* sebagai berikut:

1) *Locus of control* internal:

- a) Segala yang dicapai hasil usaha sendiri
- b) Menjadi pimpinan karena hasil usaha sendiri
- c) Keberhasilan individu karena kerja keras bukan karena keberuntungan
- d) Kemampuan individu dapat menentukan kejadian dalam hidup
- e) Kehidupan individu ditentukan oleh tindakan sendiri
- f) Kegagalan karena perbuatan sendiri

2) *Locus of control* eksternal:

- a) Kegagalan yang dialami individu karena ketidakmujuran.
- b) Perencanaan pekerjaan ke depan yang sia-sia
- c) Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang bekerja
- d) Kesuksesan individu karena faktor nasib

Karena penelitian ini menganalisis *Locus of control* dari sisi internal maka karakteristik *Locus of Control* yang digunakan sebagai dimensi pengukuran adalah dimensi internal yang dikembangkan oleh Crider (1983).

**b. *Internal locus of Control***

Rotter (1996) menyatakan bahwa *Locus of control* internal

adalah sejauh mana seseorang mengharapkan dan meyakini bahwa sebuah *reinforcement* atau hasil dari perilaku mereka adalah tergantung pada perilaku atau karakteristik personal mereka sendiri. Orang yang memiliki *Locus of control* internal yakin bahwa dirinya bertanggung jawab dan memiliki kontrol atas kejadian-kejadian yang dialaminya.

Individu dengan *Locus of control* internal meyakini bahwa kesuksesan atau kegagalannya merupakan buah dari perilakunya sendiri. Saat ia sukses dalam pekerjaan, maka sangat mungkin bahwa ia akan beranggapan dirinya memang memiliki skill yang baik dan karena ia sudah bekerja keras. Begitu pula saat mengalami kegagalan, ia akan beranggapan bahwa usaha yang dilakukannya mungkin belum maksimal sehingga tidak mencapai tujuan yang diinginkan. Hal yang perlu diperhatikan adalah dengan adanya pembagian dimensi *Locus of control*, bukan berarti setiap orang hanya memiliki satu *Locus of control* saja karena sifatnya kontinu (Rotter, 1996).

Berdasarkan teori-teori yang ada, banyak orang berpikiran bahwa tingginya skor *Locus of control* internal pada seseorang merupakan karakteristik yang diidamkan dan sebaliknya untuk *Locus of control* eksternal. Feist dan Feist (2008) menyatakan bahwa tinggi skor yang terlalu ekstrim pada dua dimensi tersebut pada dasarnya tidak baik. *Locus of control* eksternal yang terlalu tinggi bisa mengarah pada keputusasaan dan apati sedangkan

*Locus of control* internal yang terlalu tinggi dapat membuat seseorang merasa bertanggung jawab atas segala hal termasuk yang memang berada diluar kendali mereka. Menurut Feist dan Feist (2008),

*Locus of control* yang sehat adalah ketika skor berada ditengah kedua dimensi tetapi condong ke arah internal.

### 3. Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009), Kepuasan kerja adalah suatu sikap terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja, menurut Handoko (2006), yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja (Hasibuan, 2006). Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya.

Menurut Luthans (2005), Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah Kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati Kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya

dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan di luar pekerjaan adalah Kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah Kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyangkut individu atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah memuaskan kebutuhannya atau tidak.

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah Kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaannya. Individu yang lebih menikmati Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Jadi, Kepuasan kerja adalah suatu tingkat emosional individu yang merasa senang dan positif terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya (Sean dan Judge, 2004).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang sekiranya sesuai dengan keinginan

individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi, secara garis besar Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan dari sisi individu memandang pekerjaannya.

Luthans (2005) mengatakan bahwa pengaruh utama dari Kepuasan kerja ditunjukkan dari enam dimensi, di antaranya berikut:

a. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan Kepuasan kerja, dan jika persyaratan kreatif pekerjaan karyawan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

b. Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

c. Promosi

Kesempatan promosi merupakan kesempatan untuk maju dalam organisasi. Promosi dalam pengertian tradisional yang berarti menapaki tangga hierarki kesuksesan dalam perusahaan.

d. Pengawasan

Kemampuan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi Kepuasan kerja. Dimensi pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh manajer yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

e. Rekan kerja

Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Penelitian terbaru mengindikasikan bahwa kelompok yang memerlukan saling ketergantungan antaranggota dalam menyelesaikan pekerjaan, akan memiliki Kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian antar budaya yang terbaru menemukan bahwa jika anggota menentang tim secara umum dan aturan tim secara khusus, maka mereka akan menjadi kurang puas daripada jika menjadi bagian dari tim.

f. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang menyangkut dengan suasana tempat kerja. Dengan kata lain, efek lingkungan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah Kepuasan kerja. Jika segalanya berjalan buruk, masalah ketidakpuasan kerja akan

muncul. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat diberikan kesimpulan bahwa dimensi-dimensi pada Kepuasan kerja yaitu meliputi, pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat diberikan kesimpulan karakteristik Kepuasan kerja, yakni pekerjaan, upah dan gaji, penyelia atau pengawas kerja, kesempatan promosi dan rekan kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2007), ketidakpuasan kerja pada karyawan dapat diungkap dengan:

- a. Keluar (*exit*). Perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi (sekolah) termaksud mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
  - b. Aspirasi (*voice*). Secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi termaksud menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
  - c. Kesetiaan (*loyalty*). Secara pasif tetapi optimistik menunggu membaiknya kondisi, termaksud membela organisasi (sekolah) ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi (sekolah) dan manajemennya untuk “melakukan hal yang benar
- Pengabaian (*neglect*): secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termaksud ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan

#### a. Pengukuran Kepuasan kerja

Weiss (1967) telah mengembangkan alat ukur Kepuasan kerja

dengan nama *Minnesota Statification Questionnaire* (MSQ). Fokus MSQ adalah mengukur Kepuasan kerja dengan melihat indikator penyesuaian seseorang dengan lingkungan kerjanya. Penyesuaian tersebut dapat diprediksi dengan mencocokkan lingkungan kerja dan kepribadian pekerja. Lebih lanjut, *MSQ* terbagi menjadi tiga dimensi, yaitu dimensi intrinsik, ekstrinsik dan umum.

Ketiga dimensi MSQ tersebut diukur dengan menggunakan 20 indikator, yaitu *ability utilization* (kemampuan pemanfaatan kecapakan yang dimiliki individu), *achievement* (prestasi individu yang dicapai dalam bekerja), *activity* (segala macam bentuk aktivitas yang dilakukan dalam bekerja), *advancement* (kemajuan yang dicapai individu dalam pekerjaan), *authority* (wewenang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas), *company policies and practices* (kebijakan dan praktek yang dibuat perusahaan dalam melaksanakan tugas), *compensation* (kompensasi yang diberikan kepada individu atas prestasi kerja berbentuk tangible), *co-workers* (rekan kerja yang terlibat langsung dalam pekerjaan), *creativity* (kreativitas yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan), *independence* (kebebasan dalam melakukan tugas tanpa diatur atau dikontrol), *moral value* ( nilai moral pegawai dalam melaksanakan tugas), *reqognition* (pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan dalam bentuk *tangible*), *responsibility* (tanggung jawab yang dimiliki individu), *security* (rasa aman dalam bekerja), *social services* (perasaan sosial individu terhadap lingkungan kerjanya), *social status* (derajat sosial yang dirasakan individu terhadap apa yang telah

dikerjakan), *supervision-human relation* (dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap pekerjaan), *supervison technical* (bimbingan atau bantuan teknis yang diberikan atasan kepada pegawai), *variety* (keragaman atau variasi yang dilakukan individu dalam pekerjaan), kondisi kerja (keadaan tempat kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya).

Berdasarkan tujuan penelitian ini maka Kepuasan kerja difokuskan pada Kepuasan kerja intrinsik. Dimensi yang dianalisis adalah: *ability utilization, achievement, authority, creativity, independence, responsibility, dan security.*

Pendekatan teori tentang Kepuasan kerja yang cukup dikenal, menurut (Rivai, 2004) adalah :

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*). Teori ini mengukur Kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif.
2. Teori keadilan (*Equity theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*Equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidak adilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya,

seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

3. Teori dua faktor (*Two factor theory*). Menurut teori ini Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* (motivator) dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber Kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies (hygiene faktor)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status.

Menurut Mangkunegara (2004), variabel-variabel Kepuasan kerja adalah:

1. Perputaran (*turnover*)

Apabila Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi,

maka turnover akan rendah. Sedangkan para karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya akan rendah.

## 2. Tingkat Ketidakhadiran (*absence*) Kerja

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya (*absence*) tinggi. Mereka bersaing tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subyektif.

## 3. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang dunia kerja, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau tidak keseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

## 4. Tingkat Pekerjaan

Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

## 5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan

karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri dan yang kedua faktor ekstrinsik, faktor yang berasal dari luar diri karyawan antara lain kebijakan perusahaan, kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Menurut Robbins (2007), ada empat faktor yang kondusif bagi tingkat Kepuasan kerja karyawan yang tinggi, yaitu sebagai berikut:

##### **1) Pekerjaan yang secara mental menantang**

Orang lebih pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya mereka melakukan itu. Karakteristik-karakteristik ini membuat pekerjaan menjadi menantang secara mental.

##### **2) Imbalan yang wajar**

Karyawan menginginkan sistem penggajian yang mereka anggap tidak ambigu, dan sejalan dengan harapan mereka. Apabila pembayaran itu kelihatan adil berdasarkan pada permintaan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pembayaran masyarakat, kepuasan mungkin dihasilkan.

### 3) Kondisi lingkungan kerja yang mendukung

Karyawan merasa prihatin dengan kondisi lingkungan kerja jika menyangkut masalah kenyamanan pribadi maupun masalah kemudahan untuk dapat bekerja dengan baik. Banyak studi yang menunjukkan bahwa para karyawan lebih menyukai lingkungan fisik yang tidak berbahaya atau yang nyaman. Selain itu kebanyakan karyawan lebih suka bekerja tidak jauh dari rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dengan alat dan perlengkapan yang memadai.

### 4) Rekan kerja yang suportif

Dengan bekerja orang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi-prestasi yang berwujud, bagi sebagian karyawan, kerja juga dapat mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak heran jika seorang karyawan memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat dapat meningkatkan Kepuasan kerja mereka.

Menurut Hasibuan (2006), Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor di bawah ini:

- 1) Balas jasa yang layak dan adil
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 3) Berat-ringannya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Menurut Robbins (2007), faktor-faktor yang menentukan Kepuasan kerja adalah:

1. Kerja yang secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk maju menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baiknya mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang.
2. Ganjaran yang pantas. Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang bersifat adil, tidak bermakna ganda dan sejalan dengan harapan mereka. Upah dan promosi dapat menghasilkan kepuasan jika didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan secara umum.
3. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.
4. Rekan kerja yang mendukung. Rekan kerja yang ramah dapat menimbulkan Kepuasan kerja yang akan meningkat termasuk pula penyelia yang bersikap ramah dan menawarkan pujian untuk Kinerja yang baik dapat meningkatkan Kepuasan kerja.
5. Kesesuaian antara kepribadian-pekerjaan. Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seseorang individu terpuaskan.

6. Disposisi genetik individu. Disposisi seseorang terhadap hidup-positif atau negatif ditentukan oleh bentukan genetisnya, bentukan sepanjang waktu, dan dibawa serta kedalam disposisinya terhadap kerja.

Menurut Rivai (2005), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan kerja seorang karyawan adalah isi pekerjaan, penampilan, tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti adanya insentif, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Dengan diperolehnya Kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan Kinerja para karyawannya.

Kinerja karyawan salah satu hal yang penting selalu dalam setiap organisasi, karena Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan setiap pegawai untuk memperoleh hasil yang optimal. Dengan Kinerja yang tinggi maka tujuan organisasi akan mudah tercapai. Dengan diperolehnya Kepuasan kerja karyawan maka Kinerja karyawan akan

meningkat karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara karyawan dengan perusahaan yaitu akan terpenuhinya Kepuasan kerja dan perusahaan mendapatkan Kinerja yang tinggi dari para karyawannya.

Hal ini sesuai dengan pendapat dari Robbins (2007) yang menyatakan bahwa:

Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, Kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, sehingga Kinerja seseorang dipengaruhi oleh Kepuasan kerja.

Menurut Indrawijaya (2002), Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya karena menyangkut sikap, pengertian Kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti, emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan kerja itu tidak nampak dan nyata tetapi dapat terwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Oleh karena itu, kepuasan walupun sulit dan abstrak tetapi perlu diperhatikan.

Lebih lanjutnya Indrawijaya (2002) mengemukakan alasan pentingnya perusahaan memperhatikan Kepuasan kerja karyawan, di antaranya:

1. alasan nilai para karyawan menggunakan sebagian waktu bangunnya dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, baik manejer maupun bawahan menginginkan waktu tersebut dapat digunakan dengan baik dengan penuh kesenangan, kegembiraan, dan kebahagiaan.

2. alasan kesehatan jiwa, pekerjaan dan organisasi merupakan faktor yang dapat menimbulkan tekanan psikologis. Sudah diketahui bahwa seseorang yang melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak berharga atau sebagai sesuatu yang penting, cenderung membawanya ke lingkungan keluarga dan masyarakat sekitar.
3. alasan kesehatan jasmani. Hasil penelitian yang dihasilkan oleh palmore (1969) di Amerika Serikat membuktikan mereka menyenangi pekerjaannya cenderung berumur panjang dibandingkan dengan yang menghadapi pekerjaan yang kurang mereka senangi. Sudah tentu ketetapan hasil penelitian palmor tersebut masih perlu dibuktikan kembali.

#### **4. Kinerja**

##### **a. Definisi Kinerja**

Dalam dunia kerja setiap karyawan diharapkan untuk dapat memberikan kontribusi yang tinggi melalui Kinerja karyawan, karena Kinerja organisasi tergantung pada Kinerja karyawannya (Gibson, 2003). Menurut Simamora (2003), Kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Hal ini menjelaskan keberhasilan suatu organisasi tergantung dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya, tingginya tingkat Kinerja dari seseorang maka tingkat keberhasilan dari suatu organisasi juga akan meningkat.

Menurut Rivai (2005), Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.berdasarkan

pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja seorang pegawai akan tercermin dari prestasi pegawai tersebut dalam menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2007) mendefinisikan Kinerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Pendapat tentang Kinerja tersebut di atas senada dengan pendapat Mangkunegara (2004) yang menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat Samsudin (2006) yang memberikan pengertian Kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat ini didukung oleh Nawawi (2005) yang memberikan pengertian Kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang memberikan pemahaman bahwa Kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan di atas, dapat dinyatakan bahwa Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja seseorang tidak dapat

terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang karyawan yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik.

#### **b. Indikator Kinerja**

Menurut Dessler (2008), indikator Kinerja sebagai berikut:

- 1) **Kualitas**  
Merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) **Produktivitas**  
Kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode tertentu.
- 3) **Pengetahuan**  
Keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan dalam pekerjaan.
- 4) **Kepercayaan**  
Sejauh mana karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
- 5) **Kehadiran**  
Sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati istirahat/jam makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.

6) Kemandirian

Sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

**c. Penilaian Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2001), penilaian Kinerja (*performance appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Selain itu juga, penilaian Kinerja dapat digunakan untuk:

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi: (a) identifikasi kebutuhan latihan, (b) umpan balik Kinerja, (c) menentukan transfer dan penugasan, dan (d) identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: (a) keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, (b) pengukuran Kinerja karyawan, (c) pemutusan hubungan kerja, dan (d) mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi: (a) perencanaan SDM, (b) menentukan kebutuhan pelatihan, (c) evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, (d) informasi untuk identifikasi tujuan, (e) evaluasi terhadap sistem SDM, dan (f) penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.

4. Dokumentasi, yang meliputi: (a) kriteria untuk validitas penelitian, (b) dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan (c) membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

Penilaian Kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi syarat-syarat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggungjawabnya (Rivai, 2005). Di dalam dunia usaha yang berkompetensi secara global perusahaan memerlukan Kinerja tinggi.

Pada saat yang bersamaan karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka dimasa yang akan datang. Para pekerja juga ingin mendapatkan umpan yang bersifat positif atas berbagai hal yang mereka lakukan dengan baik, walaupun kenyataannya hasil penilaian prestasi tersebut masih lebih banyak berupa koreksi/kritik. Penilaian mempunyai banyak manfaat karena dapat dipergunakan sebagai alat dalam pengambilan keputusan, begitu juga dengan penilaian terhadap Kinerja karyawan, dengan adanya penilaian terhadap Kinerja karyawan maka dapat sebagai penunjang dalam melakukan tugasnya sebagai karyawan.

Penilaian Kinerja menurut Gomes (2003), dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1) *Quality of work*

Jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, dan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

2) *Quality of work*

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.

3) *Creativeness*

Keaslian gagasan-gagasan yang muncul.

4) *Cooperation*

Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain.

5) *Dependability*

Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.

6) *Initiative*

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

7) *Personal Qualities*

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan-tamahan dan integritas pribadi.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian Kinerja merupakan suatu proses yang erat kaitannya dengan adanya kejelasan tujuan, tahap pelaksanaan pekerjaan serta metode yang digunakan pada saat melakukan penilaian pekerjaan seseorang.

Aspek yang dinilai dalam menentukan Kinerja seorang guru menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 16 tahun 2009, seorang guru mata pelajaran harus memiliki kemampuan : (1) menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan; (2) menyusun silabus pembelajaran; (3) menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran; (4). melaksanakan kegiatan pembelajaran; (5) menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran; (6) menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya; (7) menganalisis hasil penilaian pembelajaran; (8) melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi; (9) menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional; (10) membimbing guru pemula dalam program induksi; (11) membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran; (11) melaksanakan pengembangan diri; (12) melaksanakan publikasi ilmiah; dan (13) membuat karya inovatif.

Penilaian Kinerja guru tersebut secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi enam bagian utama yaitu (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran dan (3) melakukan evaluasi atau penilaian hasil pembelajaran, (4) membimbing kegiatan ekstrakurikuler dan (5) membimbing guru pemula dan (6) pengembangan diri.

Hal tersebut di atas senada dengan pendapat Usman (2005)

yang menyebutkan bahwa kemampuan profesional guru meliputi, kemampuan guru dalam (1). menguasai landasan pendidikan; (2). menguasai bahan pengajaran; (3). menyusun program pengajaran; (4). melaksanakan program pengajaran; dan (5). menilai hasil dan proses belajar mengajar.

Pendapat tersebut di atas senada dengan Sudjana (2002) yang menyebutkan bahwa Kinerja guru dapat dilihat dari kompetensinya melaksanakan tugas-tugas guru, yaitu (1). merencanakan proses belajar mengajar; (2). melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar; (3). menilai kemajuan proses belajar mengajar dan (4). menguasai bahan pelajaran.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2005 tentang guru dan dosen adalah sebagai berikut: (1) Guru wajib melaksanakan kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. (2) Guru wajib melakukan beban kerja guru sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu.

Merujuk pada peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No 16 Tahun 2009, maka indikator penilaian Kinerja guru dapat disimpulkan menjadi lima yaitu : (1) menguasai bahan ajar (2) merencanakan proses belajar mengajar (3) kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar, (4)

kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian, dan (5) kemampuan melaksanakan bimbingan belajar (perbaikan dan pengayaan).

Indikator penilaian Kinerja guru seperti yang terdapat pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 16 Tahun 2009 di atas, dapat dijabarkan sebagai berikut: (1) Kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikannya itu, (2) Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, (3) Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa di kelas, (4) Kemampuan melakukan evaluasi/penilaian pembelajaran.

Pengelolaan proses belajar mengajar yang dilakukan oleh seorang guru di kelas ini, menurut Uno (2006) yaitu kemampuan merujuk pada Kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dapat dilihat dari pikiran, sikap, dan perilakunya yang merupakan kemampuan berhubungan dengan Kinerja efektif dalam suatu pekerjaan.

Pendapat di atas dijelaskan juga oleh Rohani (2004) yang menyebutkan bahwa pengelolaan menunjuk kepada kegiatan-kegiatan yang menciptakan dan mempertahankan kondisi yang optimal bagi terjadinya proses suatu kegiatan.

Sanjaya (2005) menjelaskan lebih lanjut bahwa salah satu

tugas guru adalah mengelola sumber belajar untuk mewujudkan tujuan belajar, dan hal ini senada dengan pendapat Usman (2002) yang menjelaskan bahwa guru memiliki peran sangat penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas pembelajaran.

Kualitas pembelajaran dipengaruhi juga oleh kemampuan guru mengelola pembelajaran dan hal ini seperti yang dikemukakan oleh Mulyasa (2005) menjelaskan bahwa pembelajaran merupakan suatu proses yang kompleks yang melibatkan berbagai aspek yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Aspek-aspek yang saling berkaitan tersebut, antara lain: guru, siswa, bahan ajar, sarana pembelajaran, lingkungan belajar.

Pendapat senada dikemukakan oleh Nasution (2005) yang menjelaskan bahwa mengorganisir dalam pembelajaran adalah pekerjaan yang dilakukan seorang guru dalam mengatur dan menggunakan sumber belajar dengan maksud mencapai tujuan belajar dengan cara efektif dan efisien.

Pengertian kemampuan mengelola pembelajaran menurut penjelasan di atas, maka salah tugas guru adalah mengupayakan dan memberdayakan semua aspek yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran, yaitu: guru, siswa, bahan ajar, sarana pembelajaran, dan lingkungan belajar sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung efektif. Pernyataan tersebut dipertegas lagi oleh Usman (2002) bahwa pengelolaan pembelajaran terkait dengan upaya guru untuk men ciptakan kondisi pembelajaran yang efektif sehingga

proses pembelajaran dapat berlangsung, mengembangkan bahan ajar dengan baik, dan meningkatkan kemampuan siswa untuk memahami materi pelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran yang akan dicapai.

Kondisi pembelajaran yang efektif dapat tercapai jika guru mampu mengatur siswa dan sarana pembelajaran, mampu menjalin hubungan interpersonal dengan siswa serta mengendalikannya dalam suasana yang menyenangkan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Kondisi pembelajaran yang efektif akan mempengaruhi kualitas pelaksanaan pembelajaran. Kemampuan mengelola pembelajaran merupakan upaya guru dalam mengelola pembelajaran selama proses pembelajaran berlangsung dengan dimensi: (1) menciptakan dan memelihara kondisi pembelajaran yang optimal, (2) melaksanakan kegiatan pembelajaran, (3) membina hubungan yang positif dengan siswa selama proses pembelajaran berlangsung.

Kondisi pembelajaran yang efektif tersebut memiliki indikator-indikator sebagai berikut: (1) menunjukkan sikap tanggap, (2) memberi perhatian dan petunjuk yang jelas, (3) menegur/memberi ganjaran, (4) memberi penguatan, (5) mengatur ruangan belajar sesuai kondisi kelas; upaya guru melaksanakan kegiatan pembelajaran meliputi indikator: (1) membuka pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) melakukan penilaian dan tindak lanjutnya terhadap kegiatan pembelajaran, dan (4) menutup pembelajaran, sedangkan upaya guru membina

hubungan positif dengan siswa meliputi indikator: (1) membantu mengembangkan sikap positif pada diri siswa, (2) bersikap luwes dan terbuka terhadap siswa, (3) menunjukkan kegairahan dan kesungguhan dalam mengajar, dan (4) mengelola interaksi perilaku siswa di dalam kelas.

Berdasarkan pendapat Wirasmita (1998) menjelaskan bahwa studi Komunikasi antar personal efektif berdasarkan teori yang logis meliputi keahlian yang dapat diterapkan pada lingkungannya. Keahlian komunikasi antar personal dan keahlian hubungan manusia (diikuti oleh keahlian lisan) menduduki urutan dalam keenam faktor faktor terpenting yang diperlukan dalam keberhasilan prestasi kerja. Salah satu factor yang dapat mempengaruhi Kinerja guru adalah kemampuan komunikasi interpersonal baik dalam kegiatan pembelajaran maupun hubungan antara guru dengan siswa dan teman sejawat.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri untuk mencapai tujuan kerja, sedangkan sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Cleland (1997) seperti dikutip Mangkunegara (2004), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja artinya bahwa motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya

agar mampu mencapai prestasi kerja (Kinerja) dengan predikat terpuji.

Berdasarkan uraian di atas, Kinerja guru dapat disimpulkan sebagai prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugas mengajar selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut, dengan indikator: (a) Menguasai bahan ajar, (b) kemampuan merencanakan kegiatan pembelajaran, (c) kemampuan mengelola dan melaksanakan kegiatan pembelajaran, (d) kemampuan mengadakan evaluasi atau penilaian pembelajaran.

#### **d. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2004), secara spesifik tujuan penilaian Kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan Kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan mengembangkan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

#### e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja menurut Steers dikutip dalam Riani (2011), antara lain:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau penjas peran seorang pekerja yang merupakan pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong mengerahkan dan mempertahankan perilaku.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja berdasarkan pendapat Gibson (1995) yaitu: (a) Variabel Individu, (b) Variabel Organisasi, (c) Variabel Psikologis. Pendapat tersebut di atas menggambarkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja seseorang adalah faktor individu dengan karakteristik psikologisnya yang khas, dan faktor organisasi berinteraksi dalam suatu proses yang dapat mewujudkan suatu kualitas kerja dalam suatu lingkungan kerja seseorang tersebut.

Berdasarkan pendapat Mathis dan Jackson (2001) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja seorang tenaga kerja, yaitu : (1) kemampuan mereka, (2) motivasi, (3) dukungan yang diterima, (4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan (5) hubungan mereka dengan organisasi. Mangkunegara (2001:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi Kinerja antara lain : (1) faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya, (2) faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2004) yang mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah: (1) faktor motivasi (*motivation*), dan (2) faktor kemampuan (*ability*).

Senada dengan pendapat Mathis and Jackson (2002) menurut Gibson (2008) terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja: (1) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. (2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan Kepuasan kerja (3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang *Self-efficacy*, *Locus of control*, Kepuasan kerja dan Kinerja telah dilakukan oleh sejumlah peneliti, misalnya penelitian tentang pengaruh *Self-Esteem*, *Self-efficacy* dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja (Indrawati, 2014), pengaruh Kepuasan kerja, *Self-efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja karyawan (Sari, 2014). Studi lainnya yang dipublikasikan dan dapat diringkas oleh penulis disajikan pada Tabel 2.1

**Tabel 2.1.**  
**Penelitian Terdahulu**

| Nama, Tahun     | Tujuan  | Metode Penelitian   | Hasil  |
|-----------------|---|---|--|
| Sari, 2014      | Menguji pengaruh Kepuasan kerja, <i>Self-efficacy</i> dan <i>Locus of control</i> terhadap Kinerja karyawan pada PT. Batam Textile Industri Ungaran | Sampel : 83 Karyawan<br>Variabel :<br>Kepuasan kerja, <i>Self-efficacy</i> , <i>Locus of control</i> (independen). Kinerja (dependen)<br>Instrumen :<br>Kuesioner<br>Alat analisis:<br>Regresi linier berganda                      | terdapat pengaruh yang positif antara Kepuasan kerja, <i>Self-efficacy</i> dan <i>Locus of control</i> terhadap Kinerja karyawan pada PT. Batam Textile Industri Ungaran   |
| Indrawati, 2014 | Menganalisis Pengaruh <i>Self-Esteem</i> , <i>Self-efficacy</i> dan Kepuasan kerja terhadap Karyawan (Studi Kasus Perawat RS Siloam Manado)         | Sampel : 113 perawat<br>Variabel :<br><i>Self-esteem</i> , <i>Self-efficacy</i> , (variabel independen).<br>Kepuasan kerja (variabel dependen)<br>Instrumen :<br>Kuesioner<br>Alat Analisis :<br>Eksplanatoris                      | <i>Self-esteem</i> maupun <i>Self-efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.   |
| Prasetya, 2013  | Menganalisis Pengaruh Kepuasan kerja, <i>Self-esteem</i> , <i>Self-efficacy</i> terhadap Kinerja individual auditor                                 | Sampel : 33 orang Auditor<br>Variabel :<br>Kepuasan kerja, <i>Self-esteem</i> , <i>Self-efficacy</i> (variabel independen)<br>Kinerja (variabel dependen)<br>Instrumen :<br>Kuesioner<br>Alat analisis :<br>Regresi linear Berganda | <i>Self-esteem</i> dan <i>Self-efficacy</i> tidak dapat dikatakan sebagai variabel intervening dalam memediasi Kepuasan kerja terhadap Kinerja individual auditor, karena memiliki nilai signifikansi > 0,05 dan nilai beta yang masih rendah. |

Lanjutan Tabel 2.1

|                    |   |   |  |
|--------------------|---|---|--|
| Wuryaningsih, 2013 | menganalisis Pengaruh <i>Locus of control</i> pada Kinerja Karyawan   | Sampel : 72 dosen dan karyawan<br>Variabel :<br><i>Locus of control</i> (independen), Kinerja (dependen)<br>Instrumen :<br>Kuesioner<br>Alat analisis :<br>Regresi sederhana  | Secara keseluruhan <i>Locus of control</i> memberikan kontribusi positif bagi peningkatan Kinerja dosen dan karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.   |
| Chasanah, 2012     | Menganalisis Pengaruh <i>Empowerment</i> , <i>Self-efficacy</i> , dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan | Sampel : 161 Karyawan<br>Variabel :<br><i>Empowerment</i> , <i>Self Efficacy</i> , Budaya Organisasi, Kepuasan kerja, (variabel independen), Kinerja (variabel dependen)<br>Instrumen :<br>Kuesioner<br>Alat analisis:<br>Regresi linier berganda | <i>Self-efficacy</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai. Pengaruh <i>self efficacy</i> ini sangat signifikan dan positif terhadap Kinerjanya. <i>Self-efficacy</i> memberikan pengaruh terhadap Kinerja sebesar 64,8 %. |
| Engko, 2008        | Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja individual dengan <i>Self-esteem</i> dan <i>Self-efficacy</i> sebagai variabel intervening    | Sampel :43 mahasiswa<br>Variabel :<br>Kepuasan kerja (independen), Kinerja individual (dependen), <i>Self-efficacy</i> , dan <i>Self-esteem</i> (intervening)<br>Instrumen :<br>Kuesioner<br>Alat analisis :<br>path analysis                     | Variabel <i>Self-efficacy</i> dan <i>Sel-esteem</i> teruji dapat memediasi hubungan antara Kepuasan kerja dan Kinerja individual   |
| Saiin, 2007        | Menganalisis Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai klinik spesialis Bestari Medan  | Sampel :39 orang pegawai<br>Variabel :<br>Kepuasan kerja (independen), Kinerja (dependen)<br>Instrumen :<br>Kuesioner<br>Alat analisis:<br>Regresi berganda   | Pengaruh Kepuasan kerjadengan Kinerja memiliki hubungan yang signifikan, dan kepuasan terhadap pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan Kinerja.   |

Lanjutan Tabel 2.1

|                 |  |  |   |
|-----------------|--|--|---|
| Heriyanto, 2001 | Menganalisis pengaruh faktor-faktor <i>Self-efficacy</i> terhadap Kinerja, Kepuasan kerja, dan komitmen organisasi | Sampel : 91 orang<br>Variabel :<br><i>Self-efficacy</i> (independen), Kinerja, Kepuasan kerja dan komitmen organisasi (dependen)<br>Instrumen :<br>Kuesioner<br>Alat analisis :<br>path analysis | <i>Self-efficacy</i> mempunyai hubungan pengaruh positif dan simultan terhadap Kinerja, Kepuasan kerja, dan komitmen organisasi |
|-----------------|--|--|---|

Penelitian sekarang mereplika dua penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sari (2014) dan Prasetya (2013), namun antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang memiliki persamaan dan perbedaan. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian Sari (2014) terletak pada objek yang diteliti. Pada penelitian sekarang subjek yang diteliti adalah 56 orang guru sedangkan pada penelitian yang dilakukan Sari (2014) subjek penelitian adalah 83 orang karyawan yang bekerja di perusahaan industri textile. Perbedaan objek penelitian juga terdapat dengan penelitian yang dilakukan Prasetya (2013) karena pada penelitian Prasetya (2013) yang dijadikan subjek penelitian adalah 33 orang auditor. Selain subjek penelitian perbedaan juga terdapat dari variabel yang digunakan, pada penelitian Sari (2013) ada perbedaan antara variabel *Locus of control*, karena penelitian sekarang hanya meneliti *Internal locus of control*. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian Prasetya (2013) adanya perbedaan variabel, yaitu variabel *Locus of control* dengan variabel *Self-esteem*.

Persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada instrumen dan alat analisis yang digunakan pada penelitian. Pada penelitian Sari (2013) alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan instrumen kuesioner, pada penelitian Prasetyo

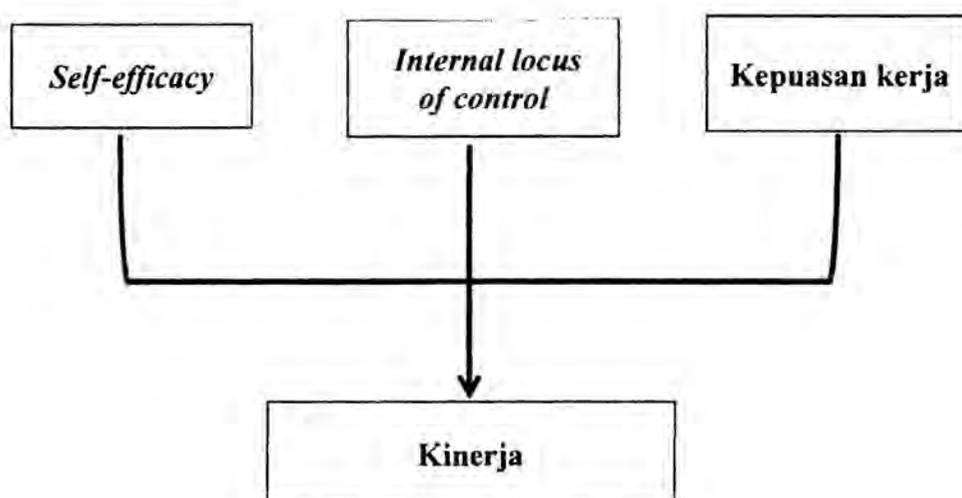
(2013) juga menggunakan regresi linier berganda dan instrumen kuesioner. Penelitian sekarang juga menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan instrument survei kuesioner.

### C. Hipotesis

Ditinjau dari kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian yang dirumuskan adalah *Self-efficacy*, *Internal locus of control*, dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Madrasah di Kabupaten Kaur.

### D. Kerangka Analisis

Tujuan penelitian sekarang adalah menganalisis pengaruh antara *Self-efficacy*, *Locus of control*, Kepuasan kerja terhadap Kinerja. Bandura (2002) menjelaskan bahwa *Self-efficacy* yang kuat akan meningkatkan Kinerja individu. Rotter (1996) memperkenalkan *Locus of control* yang dapat mempengaruhi Kinerja seorang individu. Robbins (2008) menjelaskan Kepuasan kerja sebagai perasaan positive tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut. *Self-efficacy* dan *Locus of control* adalah dua tipe kepribadian yang dapat menentukan taraf Kinerja seseorang (Robbins, 2008).



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Analisis**

### E. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja (Y). Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Self-efficacy* (X1) dan *Internal locus of control* (X2), dan Kepuasan kerja (X3). Definisi operasional pada penelitian ini adalah :

#### 1. *Self-efficacy*(X1)

*Self-efficacy* adalah sikap yang melandasi keyakinan akan kemampuan diri individu guru madrasah di Kabupaten Kaur dalam bertindak selama mengajar dan hubungan interpersonal dengan kolega. Sikap tersebut, antara lain tidak merasa cemas dalam mengajar, tidak merasa terbebani untuk melakukan hal-hal yang sesuai dengan keinginan dan tanggung jawabnya untuk bekerja dan sopan dalam berinteraksi dengan pelanggan. Dimensi yang digunakan untuk *Self-efficacy* adalah *magnitude*, *generality* dan *strength* (Bandura, 1997, 2002).

## 2. *Locus of control* (X2)

*Locus of control* adalah tingkat keyakinan individu guru Madrasah di Kabupaten Kaur bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri dalam bekerja. Mereka yakin bahwa mereka mengendalikan pekerjaan mereka sendiri untuk keberhasilan dan kepuasan mereka dalam mengajar dan hubungan interpersonal sesama guru. Karena itu, mereka harus mengambil inisiatif dalam bekerja dan untuk pengambilan keputusan dalam melayani pelanggan, membuat minuman dan makanan. Dimensi yang digunakan untuk *Locus of control* adalah *Locus of control* internal (Crider, 1983).

## 3. Kepuasan kerja (X3)

Kepuasan kerja adalah perasaan guru Madrasah di Kabupaten Kaur pada emosi secara positif atau negatif atas tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam mengajar dan berhubungan dengan rekan kerjanya yang lain selaku guru. Untuk mencapai kepuasan, guru diberi kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan kreativitas yang dimiliki oleh guru. Dimensi yang digunakan untuk Kepuasan kerja adalah Kepuasan Intrinsik (Weiss, 1967).

## 4. Kinerja (Y)

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan guru sebagai hasil mengajar yang dihasilkan oleh guru sesuai dengan perannya di dalam madrasah. Kinerja guru merupakan prestasi kerja baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar mengajar yang telah dicapai guru persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Dimensi yang

digunakan untuk Kinerja adalah Kinerja pegawai secara individual (Dessler, 2008).

**Tabel 2.2**  
**Operasional Variabel Penelitian *Self-efficacy*, *Locus of control*,  
Kepuasan kerja dan Kinerja**

| Variabel                | Dimensi                          | Indikator  | Sumber         |
|-------------------------|----------------------------------|--|----------------|
| <i>Self-efficacy</i>    | 1. <i>Magnitude</i>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penyelesaian tugas</li> <li>- Tantangan tugas</li> <li>- Perencanaan tugas</li> <li>- Minat tugas</li> <li>- Regulasi diri</li> </ul>   | Bandura (1997) |
|                         | 2. <i>Strength</i>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Percaya diri</li> <li>- Gigih</li> <li>- Pengembangan diri</li> <li>- Komitmen dalam tugas</li> <li>- Tujuan positif</li> <li>- Usaha peningkatan prestasi</li> </ul>   |                |
|                         | 3. <i>Generality</i>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sikap positif</li> <li>- Tantangan baru</li> <li>- Pengalaman adalah pembelajaran</li> <li>- Efektif dalam situasi</li> </ul>   |                |
| <i>Locus of Control</i> | <i>Locus of control internal</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kerja keras</li> <li>- Inisiatif</li> <li>- Pemecahan masalah</li> <li>- Berfikir efektif</li> <li>- Presepsi positif</li> </ul>  | Crider(1983)   |
| Kepuasan kerja          | Kepuasan intrinsik               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Ability utilization</i></li> <li>- <i>Achievement</i></li> <li>- <i>Authority</i></li> <li>- <i>Creativity</i></li> <li>- <i>Independence</i></li> <li>- <i>Responsibility</i></li> <li>- <i>Security</i></li> </ul> | Weiss (1967)   |
| Kinerja                 | 1. Kualitas                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketelitian</li> <li>- Kualitas pekerjaan</li> <li>- Tampilan pekerjaan</li> </ul>   | Dessler (2008) |
|                         | 2. Produktivitas                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kecepatan kerja</li> <li>- Tercapainya target</li> <li>- Jumlah laporan</li> </ul>  |                |

Lanjutan Tabel 2.2

|  |                          |  |  |
|--|--------------------------|--|--|
|  | 3. Pengetahuan Pekerjaan | <ul style="list-style-type: none"><li>- Prosedur pekerjaan</li><li>- Informasi teknis pekerjaan</li><li>- Tupoksi pekerjaan</li></ul>                  |  |
|  | 4. Kepercayaan           | <ul style="list-style-type: none"><li>- Maksimal dalam bekerja</li><li>- Memiliki keahlian</li><li>- Kreativitas</li></ul>                             |  |
|  | 5. Kehadiran             | <ul style="list-style-type: none"><li>- Tepat waktu</li><li>- Intensitas kehadiran</li><li>- Ada pada jam kerja</li></ul>                              |  |
|  | 6. Kemandirian           | <ul style="list-style-type: none"><li>- Bekerja tanpa pengawasan</li><li>- Tidak tergantung pada orang lain</li><li>- Bekerja tanpa perintah</li></ul> |  |



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini berupaya untuk menganalisis pengaruh *Self-efficacy*, *Internal locus of control*, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru Madrasah di Kabupaten Kaur. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Menurut Sugiyono (2013), metode survey merupakan penelitian yang menanyakan kepada beberapa orang yang disebut responden tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu objek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Dalam penelitian ini pertanyaan yang diajukan kepada responden dilakukan melalui penyebaran angket atau kuesioner.

#### B. Populasi Dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek, yang mempunyai kuantitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan bertugas di Kabupaten Kaur. Mereka berjumlah sebanyak 56 orang dan tersebar pada 10 madrasah di Kabupaten Kaur. Data guru madrasah di Kabupaten Kaur dapat dilihat pada Tabel 3.1

**Tabel 3.1**  
**Data Guru Madrasah di Kabupaten Kaur**

| <b>Nama Madrasah</b> | <b>Jumlah Guru (orang)</b> |
|----------------------|----------------------------|
| MAN Bintuhan         | 11                         |
| MTSN Bintuhan        | 8                          |
| MTSN Nasal           | 3                          |
| MTSN Mentiring       | 6                          |
| MTSN Padang Leban    | 4                          |
| MTSN Rigangan        | 5                          |
| MIN Bintuhan         | 6                          |
| MIN Ulak Pandan      | 4                          |
| MIN Tanjung Beringin | 5                          |
| MIN Tanjung Dalam    | 4                          |
| Jumlah               | 56                         |

Sumber : Seksi Pendidikan Madrasah Kemenag Kaur (2016)

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti. Pada penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti adalah seluruh populasi dengan metode pengambilan sampel menggunakan cara jenuh (metode sensus). Menurut Sugiyono (2013), metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 56 orang.

## C. Instrumen Penelitian

Penelitian sekarang mengembangkan instrumen berdasarkan konsep yang mendasari setiap variabel.

1. *Self-efficacy*, diukur dengan faktor *Magnitude*, *Generality* dan *Strenght* yang dikembangkan oleh Bandura (1997, 2002). Item pernyataan berjumlah 15 dan diukur dengan menggunakan Skala likert 6, dimulai dari 1 = sangat tidak setuju sampai 6 = sangat setuju.
2. *Locus of control*, diukur dengan *Internal Locus of Control* menurut Crider, (1983). Item pernyataan berjumlah 5 dan diukur dengan menggunakan Skala likert 6, dimulai dari 1 = sangat tidak setuju sampai 6 = sangat setuju.
3. Kepuasan kerja, diukur dengan kepuasan intrinsik yang meliputi *Ability utilization*, *Achievement*, *Authorithy*, *Creativity*, *Independence*, *Responsibility*, *Security* yang dikembangkan oleh Weiss (1967). Item pernyataan berjumlah 7 dan diukur dengan menggunakan Skala likert 6, dimulai dari 1 = sangat tidak setuju sampai 6 = sangat setuju.
4. Kinerja; diukur dengan kualitas, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, kepercayaan, kehadiran, dan kemandirian item pertanyaan berjumlah 18 dan diukur dengan menggunakan skala likert 6, dimulai dari 1 = sangat tidak setuju sampai 6 = sangat setuju.
5. Profil demografi dilakukan dengan menanyakan tentang jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja selaku guru madrasah di Kabupaten Kaur.

#### **D. Prosedur Pengumpulan Data**

Prosedur dalam pengambilan data merupakan suatu sistem norma yang harus dipenuhi oleh peneliti saat melakukan aktifitas penelitian yang melibatkan responden (Polit & Hungler, 2005). Berikut ini adalah prosedur

pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis ialah dengan melakukan persiapan.

Persiapan yang diminta ialah dengan meminta izin penelitian kepada pihak kantor kementerian agama Kabupaten Kaur, yakni dengan pengurusan surat izin penelitian. Selanjutnya ialah memperbanyak cheklis penelitian dan menyediakan alat tulis.

Tahapan berikutnya ialah melaksanakan pengumpulan data dengan menyerahkan surat ijin penelitian yang dikeluarkan oleh pihak Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kaur. Setelah mendapat ijin, penulis melakukan orientasi kepada subjek yang akan diteliti dan pendekatan terhadap calon responden untuk menjalin hubungan saling percaya dan memberikan penjelasan pada calon responden mengenai tujuan penelitian, dijelaskan mengenai kerahasiaan data yang diberikan dengan maksud agar respon menjawab yang sejujurnya.

## **E. Uji Instrumen**

### **1. Uji Validitas Instrumen**

Uji Validitas merupakan prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Lebih lanjut Sugiyono (2013), berpendapat bahwa uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.

Penentuan valid atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi Perason's *product moment*

(r) (Ghozali, 2006). Untuk *convergent validity*, pernyataan dinyatakan valid dan dapat mengukur variabel penelitian jika mempunyai skor korelasi (r) lebih besar dari 0,30 dan <0,30 untuk validitas diskriminan (Allen & Bennet, 2010). Untuk membantu menganalisis validitas data digunakan program *software SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for windows version 16.0*.

Penelitian ini menggunakan *convergence validity*. *Convergence validity* adalah konsep pengukuran validitas untuk menggambarkan hubungan alat ukur yang mengukur atribut yang sama (Farrell, 2010). Dalam penelitian ini hasil uji validitas dibuat menjadi dua, yaitu hasil uji validitas instrumen per dimensi dan hasil uji validitas instrumen per item. Uji validitas dari setiap dimensi pada variabel *Self-efficacy*, *Internal locus of control*, Kepuasan kerja dan Kinerja yang penulis sajikan pada Tabel 3.2, sedangkan validitas per item disajikan pada Lampiran 2.



**Tabel 3.2**  
**Koefisien Korelasi untuk Uji Validitas *Self-efficacy*, *Locus of Control*, Kepuasan kerja dan Kinerja**

|       | SEM    | SES    | SEG    | LOC    | KP     | KJK    | KJPR   | KJPP   | KJKE<br>P | KJKE<br>H | KJK<br>EM |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------|-----------|-----------|
| SEM   | 1      |        |        |        |        |        |        |        |           |           |           |
| SES   | .654** | 1      |        |        |        |        |        |        |           |           |           |
| SEG   | .729** | .642** | 1      |        |        |        |        |        |           |           |           |
| LOC   | .224** | .546** | .492** | 1      |        |        |        |        |           |           |           |
| KP    | .675** | .624** | .692** | .651** | 1      |        |        |        |           |           |           |
| KJK   | .167** | .590** | .513** | .558** | .654** | 1      |        |        |           |           |           |
| KJPR  | .445** | .226** | .473** | .502** | .618** | .734** | 1      |        |           |           |           |
| KJPP  | .571** | .578** | .121** | .427** | .617** | .647** | .667** | 1      |           |           |           |
| KJKEP | .521** | .634** | .498** | .554** | .251** | .632** | .705** | .752** | 1         |           |           |
| KJKEH | .194** | .537** | .503** | .431** | .652** | .511** | .505** | .490** | .293**    | 1         |           |
| KJKEM | .572** | .145** | .530** | .240** | .683** | .583** | .625** | .533** | .569**    | .513**    | 1         |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Keterangan: SEM=*Self-efficacy magnitude*; SES=*Self-efficacy strength*; SEG= *Self-efficacy generality*; LOC=*Locus of control*; KP=Kepuasan kerja; KJK=Kinerja kualitas; KJPR=keinerja produktivitas; KJPP=Kinerja pengetahuan pekerjaan; KJKEP=Kinerja kepercayaan; KJKEH=Kinerja kehadiran; KJKEM=Kinerja kemandirian.

Validitas konvergen terbukti dengan nilai korelasi lebih besar dari 0,3 ( $r > 0,3$ ). Misalnya, korelasi terjadi antara *Self-efficacy strength* dengan *Self-efficacy magnitude*; antara *Self-efficacy generality* dengan *Self-efficacy magnitude* dan *Self-efficacy strength*; antara *Locus of control* dengan *Self-efficacy strength* dan *self efficacy generality*; antara Kepuasan kerja dengan *Self-efficacy strength*, *Self-efficacy generality*, dan *Locus of control*; antara Kinerja produktivitas dengan *Self-efficacy*

*generality*, *Locus of control*, Kepuasan kerja, dan Kinerja kualitas. Nilai korelasi antara 0,427 dan 0,752.

Penulis juga menguji validitas per item pernyataan yang disajikan pada *output* korelasi ditampilkan pada Lampiran 2. Hasil menunjukkan nilai korelasi ( $r$ ) per item lebih besar dan sama dengan 0,04. Semua item pernyataan untuk variabel *Self-efficacy*, *Internal locus of control*, Kepuasan kerja dan Kinerja adalah valid.

## 2. Analisis Realibilitas

Analisis realibilitas memperlihatkan ketepatan alat ukur. Pengujian reliabilitas adalah untuk mengukur bahwa instrumen yang digunakan benar-benar menghasilkan data yang bebas dari kesalahan. Sugiyono (2011) mengatakan bahwa reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Reliabilitas dianalisis dengan menggunakan Cronbach's *alpha coefficient* ( $\alpha$ ). Variabel dikatakan reliabel apabila Cronbach's *alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2006). Pengujian Reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS *for windows versi 16.0*. hasil pengujian dari realibilitas akan penulis tampilkan pada Tabel 3.3 dan hasil *output* SPSS disajikan pada Lampiran 3

**Tabel 3.3**  
**Koefisien Alpha untuk *Self-efficacy*, *Internal Locus of control*, Kepuasan kerja dan Kinerja**

| No. | Variabel                         | Skor Alpha | Skor Alpha jika item dibuang | No. Item yang dibuang | Pernyataan pada kuesioner   |
|-----|----------------------------------|------------|------------------------------|-----------------------|---|
| 1.  | <i>Self-efficacy magnitude</i>   | 0,778      | -                            | -                     | -   |
| 2.  | <i>Self-efficacy strength</i>    | 0,762      | 0,839                        | 1                     | Saya percaya memiliki keunggulan tersendiri dibanding kolega guru lainnya                         |
| 3.  | <i>Self-efficacy generality</i>  | 0,753      | -                            | -                     | -   |
| 4.  | <i>Locus of control internal</i> | 0,699      | 0,708                        | 1                     | Saya suka bekerja keras dalam melakukan tugas yang diberikan di sekolah                           |
| 5.  | Kepuasan kerja intrinsik         | 0,853      | 0,859                        | 2                     | Saya merasa berprestasi jika menyelesaikan pekerjaan dalam proses belajar dan mengajar            |
| 6.  | Kinerja kualitas                 | 0,696      | 0,699                        | 1                     | Saya memahami bahwa setiap proses belajar dan mengajar yang harus dilakukan dibutuhkan ketelitian |
| 7.  | Kinerja produktivitas            | 0,798      | -                            | -                     | -   |
| 8.  | Kinerja pengetahuan pekerjaan    | 0,792      | 0,795                        | 3                     | Saya memberikan hasil yang maksimal dalam pekerjaan saya sebagai guru                             |
| 9.  | Kinerja kepercayaan              | 0,688      | -                            | -                     | -   |
| 10. | Kinerja kehadiran                | 0,789      | 0,812                        | 1                     | Saya selalu berusaha untuk hadir tepat waktu dalam bekerja  |
| 11. | Kinerja kemandirian              | 0,727      | 0,733                        | 2                     | Saya bekerja tanpa tergantung dengan guru lain  |

Semua variabel reliabel dengan skor *alpha* di atas batas minimum, yaitu 0,60 ( $\alpha = 0,688 - 0,853$ ). Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa kedelapan variabel yang dapat dinaikkan koefisien *alpha* jika item tertentu dikeluarkan, misalnya pada variabel *Self-efficacy strength*. Jika item pertanyaan nomor 1 dibuang maka nilai *alpha* akan meningkat sebesar 0,077 menjadi 0,839. *Internal locus of control* dan Kepuasan kerja intrinsik juga mengalami kenaikan skor *alpha* dari 0,699 menjadi 0,708 untuk item pertanyaan nomor 1 dan dari 0,853 menjadi 0,859 untuk item nomor 2 secara berturut-turut. Hal yang sama juga terjadi pada variabel Kinerja kualitas, produktifitas, pengetahuan pekerjaan, kehadiran dan kemandirian. Nilai *alpha* naik secara berturut-turut sebesar 0,003, 0,023 dan 0,006. Jika item nomor 1, 3, 3, 1 dan 2 dikeluarkan. Akan tetapi, pada studi ini semua item tersebut tidak dibuang karena nilai *alpha* sudah di atas batas minimum. Jadi, semua item pernyataan pada kuesioner layak untuk digunakan pada analisis selanjutnya.

## **F. Metode Analisis Data**

### **1. Regresi Linier Berganda**

Metode analisis dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan sekaligus hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Untuk analisis statistik menggunakan analisis regresi berganda, yaitu persamaan regresi yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih (Ghozali, 2005).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah *Self-efficacy*, *Internal locus of control* dan Kepuasan kerja, sedangkan

untuk variabel dependen adalah Kinerja. Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja

$X_1$  = *Self-efficacy*

$X_2$  = *Internal locus of control*

$X_3$  = Kepuasan kerja

Analisa regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial b.

## 2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis tersebut dilakukan dengan uji signifikansi. Terlebih dahulu harus dilakukan uji signifikansi terhadap angka-angka koefisien regresi dan korelasi tersebut.

Uji signifikansi tersebut meliputi "uji signifikansi secara simultan" dan "uji signifikansi partial" yang dijelaskan sebagai berikut :

### a) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah *Self-*

*efficacy*, *Internal locus of control* dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru Madrasah di Kabupaten Kaur

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila nilai probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila nilai probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### **b) Uji Signifikansi Parsial**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel  $X_1$ ,  $X_2$  (*Self-efficacy*, *Internal locus of control* dan Kepuasan kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu atau parsial terhadap variable dependen.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

Kabupaten Kaur merupakan daerah pemekaran dari Kabupaten Bengkulu Selatan. Pemekaran ini disahkan pada tanggal 23 Mei 2003 dengan ibu kota Bintuhan, merupakan wilayah paling selatan Provinsi Bengkulu yang berbatasan langsung dengan Provinsi Lampung dan Provinsi Sumatera Selatan. Menurut Undang-undang Nomor 3 Tahun 2003, secara administrasi Kabupaten Kaur berbatasan dengan :

- Sebelah Utara : Berbatasan dengan Kecamatan Kedurang Kabupaten Bengkulu Selatan dan Kabupaten Lahat Propinsi Sumatera Selatan
- Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Kabupaten Lampung Barat Propinsi Lampung
- Sebelah Barat : Berbatasan dengan Samudra Hindia
- Sebelah Timur : Berbatasan dengan Kabupaten Ogan Komering Ulu Propinsi Sumatera Selatan

Seiring dengan pemekaran Daerah Otonommi Baru, maka berdiri pula instansi-instansi pemerintahan sebagai pendukung dan penggerak pembangunan. Sehubungan dengan hal itu, didirikanlah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kaur yang secara resmi didirikan berdasarkan pada Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) Nomor: B.245/M.PAN/2/205 tanggal 3 Februari 2005 dan Surat Keputusan Menteri Agama (KMA) Republik Indonesia Nomor : 38 tahun 2005, tanggal 3 Maret

2005, beralamat di Desa Pasar Saoh Kota Bintuhan dengan nama Kantor Departemen Agama Kabupaten Kaur.

Pada tahun 2006, karena pertimbangan kondisi bangunan, sarana dan prasarana serta telah selesainya pembangunan gedung perkantoran maka Kantor Departemen Agama Kabupaten Kaur menempati gedung baru di Komplek Perkantoran Padang Kempas Jl. Kolonel Samsul Bahrun No. 15 No. Telp (0739) 6180006-6180005, Fax. (0739) 6180004. Kemudian Pada tanggal 28 Januari 2010, berdasarkan PMA No. 1 Tahun 2010, Departemen Agama berubah menjadi Kementerian Agama, maka Kantor Departemen Agama Kabupaten Kaur berubah nama menjadi Kementerian Agama Kantor Kabupaten Kaur.

Visi dan misi dari Kementerian Agama Kabupaten Kaur adalah:

1. Visi

Terwujudnya masyarakat Kabupaten Kaur yang taat beragama, rukun, cerdas, mandiri, sejahtera lahir batin

2. Misi

- a. Meningkatkan kualitas kehidupan beragama
- b. Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama
- c. Meningkatkan kualitas Raudhataul Athfal Madrasah, pendidikan agama dan keagamaan
- d. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji
- e. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa

Madrasah merupakan suatu lembaga pendidikan dibawah naungan Kementerian Agama dengan pendidikan berbasis agama. Kantor

kementerian agama Kaur menaungi 10 Madrasah Negeri seperti pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1.**  
**Madrasah Dinbawah Naungan Kementerian Agama**  
**Kabupaten Kaur**

| No. | Nama Madrasah        |
|-----|----------------------|
| 1.  | MAN Bintuhan         |
| 2.  | MTsN Bintuhan        |
| 3.  | MTsN Nasal           |
| 4.  | MTsN Mentiring       |
| 5.  | MTsN Padang Leban    |
| 6.  | MTsN Rigangan        |
| 7.  | MIN Bintuhan         |
| 8.  | MIN Tanjung Beringin |
| 9.  | MIN Ulak Pandan      |
| 10. | MIN Tanjung Dalam    |

Sumber :Kementrian Agama Kabupaten Kaur, 2016

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Bintuhan merupakan sekolah madrasah yang setara dengan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dengan status akreditasi A. Jumlah tenaga pendidik yang ada pada MAN Bintuhan berjumlah 35 orang yang terdiri dari 11 orang guru PNS dan 24 orang masih honor. Pada saat ini jumlah siswa yang ada pada MAN Bintuhan berjumlah 312 orang siswa.

Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Bintuhan berstatus akreditasi B pada tahun 2010 dengan nomor SK Akreditasi 164/BAP/MN/2010. Jumlah tenaga pendidik adalah sebanyak 24 orang guru yang terdiri dari 8 orang guru yang telah menjadi PNS dan 16 orang masih honor.

Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Mentiring berdiri pada tanggal 4 Juni 1969 dengan nomor SK pendirian Wg/B/Ts.005/89. Jumlah guru yang mengajar pada MTsN Mentiring adalah sebanyak 15 orang dan yang telah menjadi PNS sebanyak 6 orang.

Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Padang Leban berakreditasi C, dengan total siswa berjumlah 110 orang. Jumlah guru yang mengajar pada MTsN Padang Leban adalah sebanyak 16 orang, dan yang telah mejadi PNS sebanyak 4 orang.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Bintuhan berdiri pada tahun 1975, pada saat ini akreditasi MIN Bintuhan sudah berstatus B dengan nomor SK akreditasi 009006 pada tahun 2008. Jumlah guru yang mengajar di MIN Bintuhan adalah sebanyak 15 orang dan yang telah menjadi PNS baru 6 orang.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Ulak Pandan berdiri pada tahun 1970 dengan SK Pendirian nomor Ma.107/1997. Jumlah guru yang mengajar pada MIN Ulak Pandan sebanyak 13 orang dan yang telah menjadi PNS baru sebanyak 4 orang. Pada saat ini jumlah siswa pada MIN Ulak Pandan berjumlah 118 siswa.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Tanjung Beringin berdiri pada tahun 15 Juli 1970 dengan nomor SK Kd.07/112/1970 dan nomor SK Operasional MA.107/1997 pada tanggal 15 Agustus 1997. Jumlah guru yang mengajar pada MIN Ulak Pandan adalah sebanyak 13 orang, sedangkan yang telah menjadi PNS sebanyak 5 orang.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Tanjung Dalam beralamat di Desa Tanjung Dalam Kecamatan Tetap Kabupaten Kaur dan berdiri pada tanggal 6 Juli 1972 dengan nomor SK Izin operasional Wg/B/IBT/039/1989. Jumlah guru sebanyak 11 orang dan yang telah menjadi PNS sebanyak 4 orang.

Tugas dan tanggungjawab dari seorang guru tidak semudah yang dibayangkan, karena guru tidak hanya bertugas dan bertanggung jawab berdiri di depan kelas untuk memberikan pelajaran. Guru juga bertugas dan bertanggung jawab membimbing murid-muridnya agar menjadi anak yang dapat hidup mandiri, bertanggung jawab dan berguna bagi agama, bangsa dan negara. Sebelum melaksanakan proses belajar mengajar guru madrasah di Kabupaten Kaur harus mempersiapkan bahan ajar seperti membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), silabus dan mempersiapkan materi yang akan diajarkan kepada para siswanya.

## **B. Hasil Penelitian**

Sejalan dengan tujuan penelitian yang dikemukakan pada Bab I, berikut ini dikemukakan hasil pengumpulan data lapangan melalui penyebaran angket atau kuesioner. Pengumpulan data dilakukan sesuai dengan kriteria yang diajukan dalam penelitian.

### **1. Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dikumpulkan, diperoleh gambaran mengenai karakteristik Responden dari 56 responden yang disurvei. Karakteristik dari para responden tersebut meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jenis pekerjaan, lama bekerja di

Madrasah Kabupaten Kaur. Frekuensi dan persentase dari setiap karakteristik dijelaskan pada Tabel 4.2.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden**

| Karakteristik Responden    | Jumlah | Persentase (%) |
|----------------------------|--------|----------------|
| <b>Jenis Kelamin</b>       |        |                |
| Perempuan                  | 31     | 55,4           |
| Laki-laki                  | 25     | 44,6           |
| <b>Jumlah</b>              | 56     | 100            |
| <b>Usia</b>                |        |                |
| ≤ 25 tahun                 | 1      | 1,8            |
| 26-35 tahun                | 18     | 32,1           |
| ≥ 35 tahun                 | 37     | 66,1           |
| <b>Jumlah</b>              | 56     | 100            |
| <b>Pendidikan Terakhir</b> |        |                |
| SMA                        | 0      | 0              |
| D3                         | 1      | 1,8            |
| S.1                        | 55     | 98,2           |
| <b>Jumlah</b>              | 56     | 100            |
| <b>Lama Bekerja</b>        |        |                |
| < 6 bulan                  | 0      | 0              |
| 6-1 tahun                  | 1      | 1,8            |
| >= 1 tahun                 | 55     | 98,2           |
| <b>Jumlah</b>              | 56     | 100            |

Sumber: Hasil Penelitian, 2016

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dilihat karakteristik responden dalam penelitian ini dari segi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Adapun penjelasan dari karakteristik reponden tersebut adalah sebagai berikut :

**a. Jenis kelamin**

Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa guru yang ada pada Madrasah di Kabupaten Kaur yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan jumlahnya hampir sama, dengan perbandingan antara laki-laki dan perempuan yaitu 44,6 % berbanding 55,4 %. Hal ini menggambarkan bahwa tingginya minat dari perempuan untuk menjadi tenaga pendidik dan mengabdikan kepada masyarakat. Hal ini

juga dilihat dari tingkat *Internal locus of control* yang dimiliki perempuan untuk mampu mengendalikan emosional dari pada laki-laki. Karena *Internal locus of control* adalah konstruk psikologis yang digunakan untuk mengidentifikasi persepsi afektif seseorang dalam hal kontrol diri terhadap lingkungan dan tingkat tanggung jawab atas personal *outcome* (Grimes, *et al.*, 2004)

#### **b. Usia**

Berdasarkan usia memperlihatkan bahwa dari 56 responden mayoritas guru madrasah di Kaur Bengkulu berusia diatas 35 tahun sebanyak 37 orang (66,1%), 26-35 tahun sebanyak 18 orang (32,1%), dan dibawah 26 tahun sebanyak 1 orang (1,8%). *Self-efficacy* terbentuk melalui proses belajar sosial yang dapat berlangsung selama masa kehidupan. Individu yang lebih tua cenderung memiliki rentang waktu dan pengalaman yang lebih banyak dalam mengatasi suatu hal yang terjadi dibandingkan dengan individu yang lebih muda, yang masih memiliki sedikit pengalaman dan peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Individu yang lebih tua akan lebih mampu dalam mengatasi rintangan dalam hidupnya dibandingkan dengan individu yang lebih muda. Ini juga berkaitan dengan pengalaman yang individu miliki sepanjang rentang kehidupannya (Bandura, 2002).

#### **c. Pendidikan Terakhir**

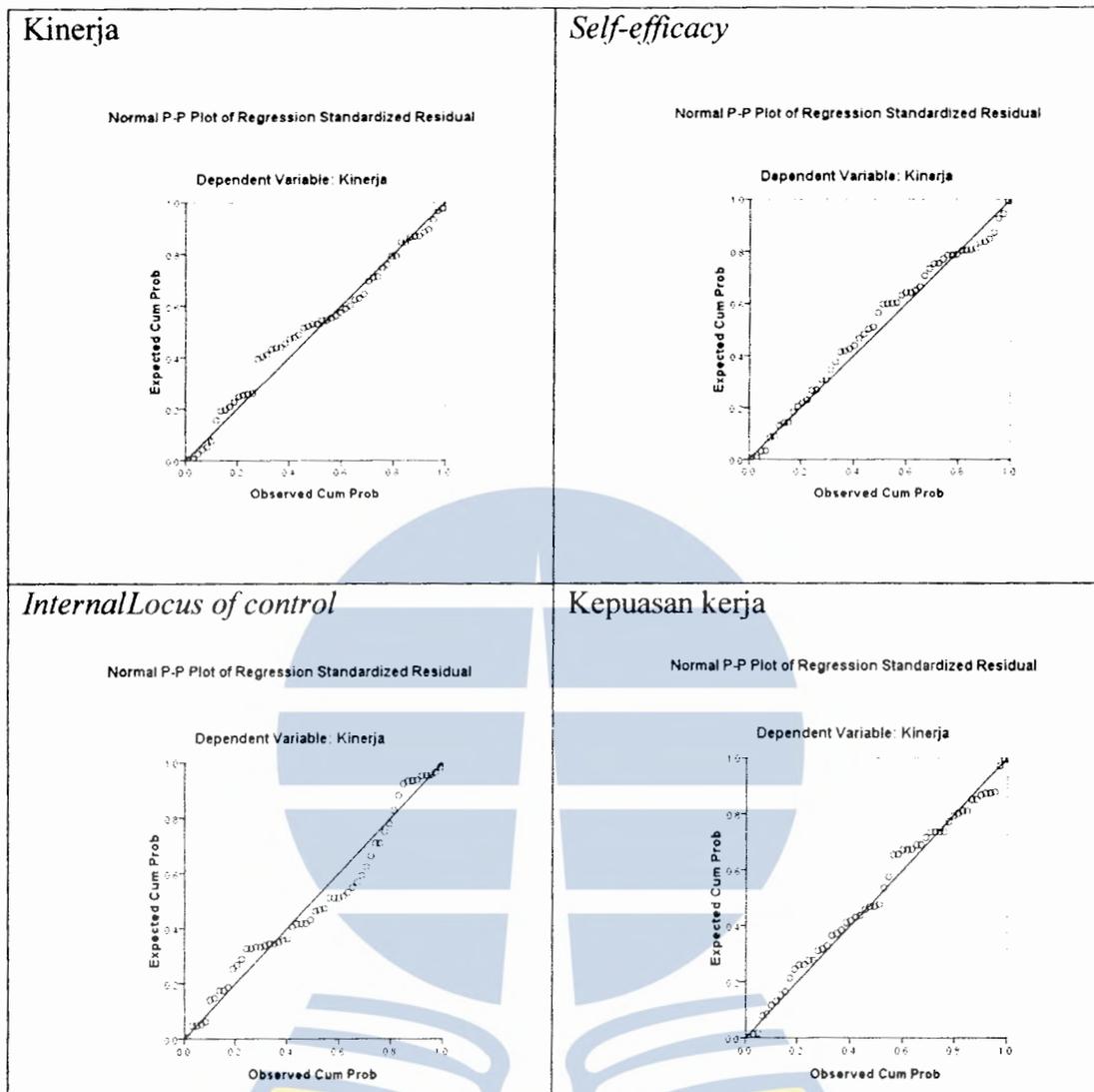
Tabel 4.2 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan guru Madrasah di Kabupaten Kaur mayoritas berpendidikan sarjana sebanyak 55 orang (98,2%). Individu yang memiliki jenjang yang lebih tinggi biasanya memiliki *Self-efficacy* yang lebih tinggi, karena pada dasarnya mereka lebih banyak belajar dan banyak

menerima pendidikan formal, selain itu individu yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi akan lebih banyak mendapatkan kesempatan untuk belajar dalam mengatasi persoalan-persoalan dalam hidupnya (Feist, *et al.*, 2008).

#### **d. Lama Bekerja**

Tabel 4.2 memperlihatkan dari 56 responden guru Madrasah di Kabupaten Kaur lama bekerja dominan lebih lama dari 1 tahun dengan jumlah sebanyak 55 orang (98,2%). *Self-efficacy* terbentuk sebagai suatu proses adaptasi dan pembelajaran yang ada dalam situasi kerjanya tersebut. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi *Self-efficacy* yang dimiliki individu tersebut dalam pekerjaan tertentu, akan tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa *Self-efficacy* yang dimiliki oleh individu tersebut cenderung menurun atau tetap. Ini juga sangat tergantung pada bagaimana individu menghadapi keberhasilan dan kegagalan yang dialaminya selama melakukan pekerjaan (Bandura, 2002). Martoyo (2000) menyatakan suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman karena mereka yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu dalam pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya akan diberikan.

## 2. Pengujian Hipotesis Asumsi Linearitas dan Normalitas



**Gambar. 4.1** Normal P-P Plot

Gambar grafik normal pp-plot menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dengan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis dan pada scatter plot, tampak titik-titik menyebar disekitar garis linier, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal dan dapat digunakan proyeksi peramalan.

### 3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari *Self-efficacy*, *Internal locus of control* dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda dijelaskan pada Tabel 4.3.

**Tabel 4.3**  
**Model Regresi Berganda**

| Model                            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|----------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|                                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| <i>(Constant)</i>                | 13,413                      | 7,378      |                           | 1,818 | 0,075 |
| <i>Self efficacy</i>             | 0,415                       | 0,140      | 0,339                     | 2,970 | 0,004 |
| <i>Internal locus of control</i> | 0,704                       | 0,295      | 0,246                     | 2,383 | 0,021 |
| Kepuasan.Kerja                   | 0,801                       | 0,297      | 0,374                     | 2,697 | 0,009 |

a. Dependet variabel : Kinerja

Penelitian ini menggunakan hasil uji regresi berdasarkan *standardized coefficients*. Hasil ini ditunjukkan untuk menyamakan ukuran dari variabel indenpenden (*Self-efficacy*, *Internal locus of control*, kepuasan kerja) yang pada dasarnya tidak sama (Ghozali, 2005). Keuntungan memakai hasil regresi yang *standardized* yaitu mampu mengeliminasi perbedaan unit ukuran pada variabel indenpenden (Ghozali, 2005). Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi pada Tabel 4.3 diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,339 X_1 + 0,246 X_2 + 0,374 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dilihat bahwa variabel *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai regresi sebesar 0,339, artinya semakin tinggi *Self-efficacy* maka akan semakin

tinggi juga tingkat kinerja pegawai. *Internal locus of control* memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dengan nilai regresi sebesar 0,246, artinya semakin tinggi *Internal locus of control* maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja. Variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja dengan nilai signifikan sebesar 0,374, semakin tinggi Kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi juga tingkat Kinerja dari pegawai tersebut.

#### 4. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh *Self-efficacy*, *Internal locus of control* dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru Madrasah di Kabupaten Kaur. Untuk mengetahui apakah pengaruh secara simultan antara *Self-efficacy*, *Internal locus of control* dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru adalah signifikan atau tidak maka digunakan uji F hasilnya disajikan pada Tabel 4.4.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji F**

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Regression | 3.679,335      | 3  | 1.226,445   | 41,372 | 0,000 <sup>b</sup> |
| Residual   | 1.541,504      | 52 | 29,644      |        |                    |
| Total      | 5.220,839      | 55 |             |        |                    |

a. Dependent variabel : Kinerja

b. Predictors: (*Constant*), Kepuasan.Kerja, *Internal locus of control*, *Self-efficacy*

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar

0,000. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama *Self-efficacy*, *Internal locus of control* dan Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji simultan maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian diterima. Besarnya sumbangan pengaruh dari *Self-efficacy*, *Internal locus of control* dan Kepuasan kerja terhadap kinerja dilihat dari nilai  $R^2$  sebesar 0,705 artinya *Self-efficacy*, *Internal locus of control* dan Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 70,5 %, sisanya 29,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Output analisis regresi berganda juga menampilkan hasil analisis secara partial melalui uji t. Berdasarkan Tabel 4.3 hasil pengujian pengaruh variabel *Self-efficacy* terhadap Kinerja guru Madrasah di Kabupaten Kaur diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja guru.

Hasil pengujian untuk pengaruh *Internal locus of control* terhadap Kinerja guru Madrasah di Kabupaten kaur diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,021. Nilai signifikansi menunjukkan bahwa *Internal locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja guru.

Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru Madrasah di Kabupaten kaur, hal ini

dibuktikan berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,009. Dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja, bahwa Kepuasan kerja pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja guru.

### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja guru Madrasah Kabupaten Kaur. Hasil ini memiliki arti bahwa, *Self-efficacy* merupakan sikap yang sangat penting yang memberikan cerminan keyakinan diri dan kemampuan seseorang guru yang ingin berhasil dalam memberikan didikan kepada para siswanya untuk mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan guna mengarahkan dan mempengaruhi para siswanya dalam proses belajar mengajar. Namun guru yang memiliki *Self-efficacy* rendah cenderung mudah putus asa dalam melakukan tugasnya akibat tingkat keyakinan diri yang rendah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh Bandura (1997), *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Konsep yang sama juga disampaikan oleh Lauster (2002), bahwa orang yang memiliki *Self-efficacy* memiliki ciri-ciri tidak mementingkan diri sendiri, tidak membutuhkan dorongan orang lain dan selalu optimis dan bergembira.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2014), *Self-efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja

karyawan. Dengan demikian, *Self-efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu Kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuannya jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan Kinerja atas aktivitas dan perilaku dengan sukses. *Self-efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu Kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan Kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Kinerja yang baik dari seorang karyawan akan membuat *Self-efficacy* menjadi semakin tinggi (Sapariyah, 2011).

Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prasetya (2013) bahwa *Self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel *Internal locus of control* berpengaruh positif terhadap Kinerja guru Madrasah Kabupaten Kaur. Hal ini menjelaskan bahwa *Internal locus of control* yang dapat dilihat dari kemampuan diri guru dalam mengajar, percaya pada kemampuan yang dimiliki, keyakinan bahwa ilmu yang dimiliki dapat bermanfaat bagi orang lain dan yakin bahwa dengan kemampuannya bisa memberikan didikan kepada para siswa. Dengan adanya keyakinan terhadap diri sendiri maka Kinerja para guru bisa ditingkatkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan konsep yang disampaikan oleh Rotter (1996) menyatakan bahwa *Internal locus of control* merupakan sejauhmana seseorang mengharapkan dan meyakini bahwa sebuah

*inforcement* atau hasil dari perilaku mereka adalah tergantung pada perilaku atau karakteristik personal mereka sendiri. *Locus of control* (pusat pengendalian) menentukan tingkatan sampai dimana individual menyakini bahwa perilaku mereka mempengaruhi apa yang terjadi pada mereka *reinforcement* atau menghindari *negative reinforcement*. Seseorang dengan *Internal locus of control* berhubungan dengan bentuk terhadap lingkungannya. Individu yang berorientasi internal lebih aktif dan selalu berusaha menguasai kehidupan yang dijalannya sehingga seseorang dengan *Locus of control internal* percaya bahwa ia dapat merubah lingkungannya yang dirasakan tidak memuaskan (Cooper dan Payne, 1991).

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wuryaningsih (2013), secara keseluruhan *Locus of control* memberikan kontribusi positif bagi peningkatan Kinerja dosen dan karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Hasil penelitian juga menunjang penelitian yang dilakukan oleh Sari (2014) bahwa *Locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja memiliki berpengaruh positif terhadap Kinerja guru Madrasah Kabupaten Kaur. Dengan adanya kepuasan yang dimiliki oleh seorang guru dalam bekerja maka tingkat Kinerja guru tersebut juga akan meningkat.

Hasil penelitian memperkuat konsep yang disampaikan oleh Handoko (2006) Kepuasan kerja merupakan emosional yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi seseorang dalam memandang pekerjaan. Hal ini juga sejalan dengan konsep yang disampaikan oleh Sean dan Judge (2004) bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat emosional individu yang merasa senang dan positif terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sari (2014) Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Kepuasan dapat meningkatkan semangat kerja seseorang untuk bekerja lebih baik. Temuan ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmedi (2011) yaitu Kepuasan kerja mempengaruhi Kinerja guru secara individual dan parsial.

Hal ini sesuai dengan penelitian dari Engko (2006). Kepuasan kerja merupakan suatu subjek yang dapat mempengaruhi dan memodifikasi berbagai kekuatan yang ada dalam diri karyawan. Kondisi kerja juga dapat membantu meningkatkan minat kerja, promosi dan meminimalisir konflik antar karyawan yang semuanya itu akan mengarah kepada Kepuasan kerja karyawan, dan Kinerja karyawan pun meningkat.

#### **D. Implikasi Hasil Penelitian**

Dari penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa guru madrasah pada Kabupaten kaur telah memiliki tingkat *Self-efficacy* dalam mengajar, karena guru memiliki sikap atau motivasi yang kuat serta tujuan yang jelas dalam memberikan didikan terhadap para siswanya. Para guru madrasah yang ada di Kabupataen Kaur dapat meningkatkan *Self-efficacy* yang berkaitan dengan bidang kerjanya sebagai tenaga pendidik untuk dapat

menambah kepuasan kerja sehingga peningkatan kinerja akan didapat.

Dari segi *Internal locus of control* guru madrasah di Kabupaten Kaur dapat melakukan semua pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya yang meliputi pekerjaan pokok sebagai guru maupun pekerjaan lain yang dibebankan kepadanya sebagai tugas tambahan dan guru hendaknya memiliki kepercayaan diri bahwa sebenarnya dengan kemampuan dan kompetensinya, semua pekerjaan yang dilakukan mampu diselesaikan dengan baik. Hendaknya guru memahami target yang harus dicapai dari pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya sehingga setiap tindakan yang dilakukan berorientasi pada pencapaian tujuan dan peningkatan hasil pekerjaan. Perlu adanya kesadaran dari para guru bahwa pekerjaan sebagai guru adalah pekerjaan yang mulia untuk itu perlu disyukuri karena untuk memperoleh pekerjaan ini membutuhkan perjuangan.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, sebagai seorang guru memiliki rasa kepuasan kerja sangat diperlukan karena kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja. Hal ini dapat dilakukan dari cara guru memandang hasil pekerjaannya dan kepuasan kerja juga akan tercipta dengan adanya perhatian dari pemerintah seperti pemberian sertifikasi guru atau tunjangan profesi, pemberian peningkatan karir bagi guru yang berprestasi dan pemberian jabatan pada guru sesuai dengan latar belakang dan hasil pekerjaan mereka.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian berkenaan dengan pengaruh *Self-efficacy*, *Internal locus of control* dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru Madrasah di Kabupaten Kaur dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian regresi berganda menjelaskan bahwa variabel independen (*Self-efficacy*, *Internal locus of control* dan Kepuasan kerja) berpengaruh positif terhadap Kinerja guru madrasah di Kabupaten Kaur. Artinya semakin tinggi tingkat *Self-efficacy*, *internal locus of control* dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru madrasah di Kabupaten Kaur maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja dari guru tersebut.
2. Berdasarkan hasil uji simultan dapat dilihat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara *Self-efficacy*, *internal Locus of control* dan kepuasan kerja terhadap variable terikatnya yaitu Kinerja guru. Hal tersebut menggambarkan bahwa *Self-efficacy*, *internal Locus of control* dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru secara bersama-sama.
3. Hasil pengujian secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara *Self-efficacy*, *internal Locus of control* dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru. Hal ini mencerminkan dengan adanya keyakinan pada diri seorang guru bahwa mereka mampu untuk mendidik para siswa, serta keyakinan bahwa kemampuan yang mereka miliki merupakan hasil dan upaya dari dirinya sendiri serta kepuasan dalam bekerja maka akan meningkatkan

Kinerja guru dalam melakukan proses belajar mengajar.

## B. Saran

1. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kaur untuk memberikan pembinaan kepada para guru Madrasah di Kabupaten Kaur, agar para guru memiliki keyakinan bahwa mereka mampu memberikan didikan kepada para siswa. Keyakinan yang tumbuh dari dalam diri para guru madrasah akan meningkatkan *Self-efficacy* dan *Internal locus of control*.
2. Kepala Madrasah Kabupaten Kaur hendaknya memberi pelatihan-pelatihan sesuai dengan pekerjaan pada guru yang berhubungan dengan peningkatan *Internal locus of Control*, *Self-efficacy* dan Kepuasan kerja. Seperti pelatihan untuk seorang guru dalam menambah keterampilan, peningkatan pengetahuan dan peningkatan rasa percaya diri dalam mensukseskan belajar mengajar
3. Studi sekarang hanya menggunakan 56 responden pada satu Kabupaten Kaur. Penelitian selanjutnya dapat memperbanyak sampel dengan meneliti beberapa Kabupaten Kaur sejenis yang digunakan agar ruang lingkup dan generalisasi penelitian menjadi luas dan mencapai proporsi yang seimbang sehingga kesimpulan yang didapatkan lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, P & Bennet, K. (2010). *PASW Statistics by SPSS Approtical Guide Versi 18.0*. Australia: Cengage Learning.
- Alwisol. (2004). *Psikologi Kepribadian*. Malang: Universitas Muhammadiyah.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Baron, Robert A. & Donn Byrne. (2000). *Social Psychology* (9th edition). USA: Allyn & Bacon
- Brophy. (1998). *Motivating Students to Learn*. Toronto: McGraw-Hill.
- Crider, A. B. (1983). *Psychology*. NY: Scott Foresman and Company.
- Departeman Pendidikan Nasional. (2009). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 58 Tahun 2009 Tentang Pendidikan Anak Usia Dini*.
- Dessler, Gary. (2000). *Human Resources Management*. Tenth edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Dessler, Gary. (2008). *Human Resources Management*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Feist, Jess & Gregory J. Feist. (2008). *Teori Kepribadian*, Terj. Handriatno, Jakarta: Salemba Humanika.
- Forte, A. (2005). Locus of control and the moral reasoning of managers. *Journal of Business Ethics*, 58, 65-77.
- Friedman, H.S. & Schustack, M.W. (2000). *Kepribadian Teori Klasik Dan Riset Modern*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghufron. N & Risnawita R. (2011). *Teori-teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Gibson, James. L. (2000). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gibson, James. L. (2003). *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Gibson, James. L. (1995). *Organisasi dan Manajemen*, Edisi ke empat, Jakarta: Erlangga
- Gibson, James. L. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat,

Jakarta: Erlangga.

- Gomes, F.C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Grimes, P., Millea, M., & Woodruff, T. (2004). Grades Who's To Blame. Student Evaluation Of Teaching And Locus of Control. *The Journal of Economic Education*, Vol 35. No 2, 129-147.
- Guritno, Mangkoesoebroto.(2002). *Ekonomi Pubilk*. Edisi 3. Yogyakarta: FE UGM
- Handoko, Hani T. (2006). *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi Edisi I*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawati, Yeti. (2014). *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen.Vol. 2 , No. 4, 12-24.
- Indrawijaya, Adam. (2002). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Algesindo Jilid 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Kinicki, Angelo and R. Kreitner. (2005). *Organizational Behavior Key concepts skills and best Practice*, New York: Mc Graw-Hill.
- Larsen, R.J & Buss, D.M. (2002). *Personality Psychology Domain of Knowledge About Human Nature*. New York: McGraw Hill.
- Latrini. (2013). Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sektor Publik Dengan *In-Role Performance* Dan *Innovative Performance* sebagai Variabel Mediasi. *E-jurnal Akutansi*, Vol 5, No 3, 1-12.
- Lauster, P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*, Singapura: Mc Graw-Hill Book Co-Singapore.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba empat.

- Mulyasa. (2004). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nasution. (2005). *Kurikulum dan Pengajaran*. Jakarta: Bina Aksara.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Prasetya. (2013). Peran Kepuasan kerja, *Self-Esteem* dan *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Riset Manajemen dan Akutansi*, Vol 1, No 1, 1-11.
- Riani, Asri, Laksmi M. (2011). *Perspektif Kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S.P dan Judge, T.A. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. (2007). *Perilaku Organisasi, Edisi Lengkap*. Jakarta: PT Indeks.
- Rohani, Ahmad. (2004). *Pengelolaan Pengajaran*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rotter, J.B. (1996). *Generalized Expectancies for Internal Versus External control of Reinforcement*. *Psychological Monographs*, Vol 80, No 69.
- Saiin, Subakti. (2007). *Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Bestari Medan*. Tesis. Universitas Sumatera Utara
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia
- Sanjaya, Wina, (2005). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana
- Sapariyah, R.A. (2011). Pengaruh *Self Esteem*, *Self-efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja pegawai dalam perspektif balanced scorecard pada Perum Pegadaian Boyokili. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*, Vol 5, No 2, 1-11. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Sari. (2014). *Pengaruh Kepuasan kerja, Self-efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Batam Textile Industri Ungaran*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sean, L.M. and Judge, T.A. (2004). *Employee Attitude And Job Statisfication*. *Human Resource Management*, Vol 43, No 2, 395-407.
- Simamora, Henry. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3.

Yogyakarta: STIE YKPN.

Smith, P.C., Kendall, L.M., & Hulin, C.L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, IL: Rand McNally.

Sudjana. (2002). *Strategi Pembelajaran*. Bandung: Falah Production.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono.(2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Uno, Hamzah. (2006), *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Usman, Moh. Uzer. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Utami, Adiningsih. (2003). *Pendidikan Anak Dini Usia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Weiss, D.J., Dawis, V., Lofquist, L.H. dan England, G.W. (1966). *Instrument forThe Theory of Work Adjustment*. Minesota studies in vocation rehabilitation, xxi.

Weiss, DJ (1967). *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation : Manualfor the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota: University of Minnesota.

Widiyanto. (2013). *Pengaruh Self-efficacy Dan Motivasi Berprestasi Siswa Terhadap Kemandirian Belajar Mata Pelajaran Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di SMK N 2 Depok*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.



**Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian****KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS TERBUKA**

**Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Bengkulu**  
**JL. Sindang Raya, Kelurahan Lingkar Barat, Bengkulu 38225**  
**Tlp. 0736-26294, Faksimile: 0736-346177**  
**E-mail: [bengkulu@ut.ac.id](mailto:bengkulu@ut.ac.id)**

---

Responden yang terhormat,

Saya, Saugus Mariade Fusda, adalah Mahasiswa dari Magister Manajemen Universitas Terbuka Bengkulu sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir program pascasarjana saya. Penelitian berjudul **"Pengaruh *Self-efficacy*, *Internal locus of Control* dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah di Kabupaten Kaur"**.

Untuk tujuan penelitian tersebut, maka saya mengharapkan Bapak/Ibu berkenan untuk mengisi daftar pernyataan terlampir secara lengkap dan tepat. Semua informasi yang diterima dan hasil kuisisioner bersifat rahasia dan tidak akan dipublikasikan secara individual. Penelitian ini melainkan hanya untuk kepentingan penelitian semata.

Oleh karena itu, saya mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner dan mengembalikannya pada waktu yang telah disepakati. Atas partisipasi dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Saugus Mariade Fusda  
NIM. 500634179

## PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu respon (jawaban) untuk setiap pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu dengan memberikan tanda (√) pada kotak yang tersedia.

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Kurang Setuju

4 = Cukup Setuju

5 = Setuju

6 = Sangat Setuju

- A. Bapak/Ibu diminta untuk merespon pernyataan tentang keyakinan diri Bapak/Ibu dalam bekerja. Tidak ada jawaban benar atau salah, pernyataan tersebut hanya melihat pendapat Bapak/Ibu.

| No. | Pernyataan   | Sangat tidak setuju      |                          |                          |                          | Sangat setuju            |                          |
|-----|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1.  | Saya merasa mampu untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepada saya sebagai guru. | <input type="checkbox"/> |
|     |  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 6                        |
| 2.  | Saya menganggap pekerjaan mengajar yang sulit sebagai tantangan yang menarik untuk dihadapi.     | <input type="checkbox"/> |
|     |  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 6                        |
| 3.  | Saya selalu membuat rencana dalam menyelesaikan setiap tugas mengajar.                           | <input type="checkbox"/> |
|     |  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 6                        |
| 4.  | Saya selalu bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan sebagai guru.                     | <input type="checkbox"/> |
|     |  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 6                        |
| 5.  | Saya selalu mengembangkan kemampuan dan meningkatkan prestasi sebagai guru.                      | <input type="checkbox"/> |
|     |  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 6                        |
| 6.  | Saya percaya memiliki keunggulan tersendiri dibanding kolega guru lainnya.                       | <input type="checkbox"/> |
|     |  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 6                        |
| 7.  | Saya pantang menyerah dalam menyelesaikan setiap permasalahan dalam belajar dan mengajar.        | <input type="checkbox"/> |
|     |  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 6                        |
| 8.  | Saya selalu termotivasi untuk menambah setiap wawasan dalam proses belajar mengajar.             | <input type="checkbox"/> |
|     |  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 6                        |
| 9.  | Saya berkomitmen dalam mengerjakan tugas yang diberikan dalam hubungannya dengan pembelajaran.   | <input type="checkbox"/> |
|     |  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 6                        |

10. Dalam berbagai hal yang terjadi di sekolah, saya selalu mengambil nilai positif.  1  2  3  4  5  6
11. Saya yakin dengan berusahalah maka saya dapat meningkatkan prestasi sebagai guru.  1  2  3  4  5  6
12. Saya memandang suatu masalah sebagai hal positif.  1  2  3  4  5  6
13. Saya lebih tertarik membuat hal baru dalam pengajaran karena memiliki tantangan yang lebih.  1  2  3  4  5  6
14. Setiap masalah yang sudah saya hadapi, saya jadikan sebagai pengalaman untuk meraih kesuksesan.  1  2  3  4  5  6
15. Saya berusaha menyelesaikan masalah pembelajaran dengan efektif.  1  2  3  4  5  6

B. Bapak/Ibu diminta untuk merespon pernyataan tentang tingkat pengendalian diri dalam bekerja. Tidak ada jawaban benar atau salah, pernyataan tersebut hanya melihat pendapat Bapak/Ibu

- | No | Pernyataan  | Sangat Tidak setuju      |                          |                          |                          |                          |                          | Sangat setuju            |
|----|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. | Saya suka bekerja keras dalam melakukan tugas yang diberikan di sekolah.  | <input type="checkbox"/> |
|    |   | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 6                        |                          |
| 2. | Apa yang saya peroleh bukan karena keberuntungan, tetapi karena inisiatif saya yang tinggi dalam proses belajar mengajar. | <input type="checkbox"/> |
|    |   | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 6                        |                          |
| 3. | Saya mampu memecahkan masalah yang akan terjadi dalam hidup saya sebagai guru.  | <input type="checkbox"/> |
|    |   | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 6                        |                          |
| 4. | Hidup saya ditentukan oleh tindakan saya sendiri, maka itu saya berfikir seefektif mungkin.                               | <input type="checkbox"/> |
|    |   | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 6                        |                          |
| 5. | Segala yang dicapai dalam hidup saya adalah hasil dari usaha yang telah saya lakukan sendiri.                             | <input type="checkbox"/> |
|    |   | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 6                        |                          |

(bersambung)...

C. Bapak/Ibu diminta untuk merespon pernyataan tentang kepuasan Bapak/Ibu dalam bekerja. Tidak ada jawaban benar atau salah, pernyataan tersebut hanya melihat pendapat Bapak Ibu.

| No. | Pernyataan   | Sangat tidak setuju      |                          |                          |                          |                          |                          | Sangat setuju            |                          |                          |                          |                          |                          |
|-----|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1.  | Saya memiliki kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian saya sebagai guru.            | <input type="checkbox"/> |
| 2.  | Saya merasa berprestasi jika menyelesaikan pekerjaan dalam proses belajar dan mengajar.                      | <input type="checkbox"/> |
| 3.  | Saya memiliki kesempatan untuk memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dalam pembelajaran.        | <input type="checkbox"/> |
| 4.  | Saya mendapatkan kesempatan untuk melakukan proses belajar dan mengajar dengan kreativitas yang saya miliki. | <input type="checkbox"/> |
| 5.  | Saya memiliki kesempatan untuk melakukan pembelajaran dengan metode saya sendiri.                            | <input type="checkbox"/> |
| 6.  | Saya memiliki kebebasan untuk menggunakan pertimbangan pribadi dalam pembelajaran..                          | <input type="checkbox"/> |
| 7.  | Pekerjaan saya memberikan saya kesempatan untuk menjadi guru tetap.  | <input type="checkbox"/> |

D. Bapak/Ibu diminta untuk merespon pernyataan tentang Kinerja Bapak/Ibu dalam bekerja. Tidak ada jawaban benar atau salah, pernyataan tersebut hanya melihat pendapat Bapak/Ibu.

| No. | Pernyataan   | Sangat tidak setuju      |                          |                          |                          |                          |                          | Sangat setuju            |                          |                          |                          |                          |                          |
|-----|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1.  | Saya memahami bahwa setiap proses belajar dan mengajar yang harus dilakukan dibutuhkan ketelitian. | <input type="checkbox"/> |

2. Hasil kerja saya berkualitas sesuai dengan prosedur yang ditentukan dalam pembelajaran.  1  2  3  4  5  6
3. Saya memiliki kualitas hasil pembelajaran, yaitu tampilan hasil kerja yang rapi, seperti laporan hasil belajar siswa setiap semester, GBPP.  1  2  3  4  5  6
4. Pekerjaan sekolah selain mengajar yang saya lakukan selesai sebelum waktu yang ditentukan.  1  2  3  4  5  6
5. Saya mencapai target pembelajaran yang telah ditetapkan oleh sekolah.  1  2  3  4  5  6
6. Saya mampu menyelesaikan sejumlah laporan yang berhubungan dengan pembelajaran yang dibebankan kepada saya.  1  2  3  4  5  6
7. Saya mengetahui prosedur-prosedur pembelajaran yang dibuat oleh sekolah.  1  2  3  4  5  6
8. Saya mengetahui secara teknis pekerjaan yang harus diselesaikan yang berhubungan dengan pembelajaran.  1  2  3  4  5  6
9. Saya mengetahui pekerjaan yang harus sesuai dengan tugas pokok dan fungsi saya sebagai guru.  1  2  3  4  5  6
10. Saya memberikan hasil yang maksimal dalam pekerjaan saya sebagai guru.  1  2  3  4  5  6
11. Saya mengetahui pekerjaan dengan baik sesuai keahlian yang dimiliki.  1  2  3  4  5  6
12. Saya memiliki kreativitas yang tinggi dalam pembelajaran untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.  1  2  3  4  5  6
13. Saya selalu berusaha untuk hadir tepat waktu dalam bekerja.  1  2  3  4  5  6
14. Saya memiliki intensitas kehadiran yang baik sesuai dengan tata tertib sekolah.  1  2  3  4  5  6
15. Saya selalu ada di sekolah tempat saya bekerja pada waktu jam kerja.  1  2  3  4  5  6

16. Saya melakukan pekerjaan dengan baik tanpa pengawasan maupun dengan pengawasan.  1  2  3  4  5  6
17. Saya bekerja tanpa tergantung dengan guru lain.  1  2  3  4  5  6
18. Saya bersedia berkerja tanpa diperintah Kepala Sekolah.  1  2  3  4  5  6

### E. PROFIL DEMOGRAFI

Bagian ini menanyakan tentang profil demografi Bapak/Ibu. Silahkan menjawab dengan memberi tanda (✓) pada kotak yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai dengan kondisi sekarang dan sebutkan jika diminta. Hanya ada satu pilihan jawaban yang paling tepat. Semua jawaban bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk penelitian semata dan hasilnya disajikan secara kelompok bukan secara individu.

1. Jenis kelamin :  Laki-laki  Perempuan
2. Usia :  ≤ 25 tahun  26-35 tahun  ≥ 35 tahun
3. Pendidikan terakhir :  SMA  D3  S1
4. Lama bekerja :  ≤ 6 bulan  6-1 tahun  ≥ 1 Tahun
5. Sebelum bekerja di Madrasah Kabupaten Kaur,  k/Ibu pernah bekerja  mana:  
 .....(Sebutkan)

Silahkan Bapak/Ibu memberikan saran/pendapat terkait tentang keyakinan diri, tingkat pengendalian diri, Kepuasan kerja dan Kinerja Bapak/Ibu sebagai gurudi Madrasah Kabupaten Kaur .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

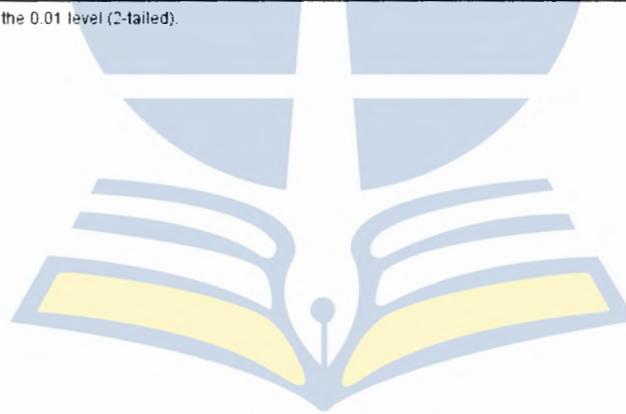
Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu pada Survei ini

## Lampiran 2. Uji Validitas

Correlations

|           |                     | RataSEM | rataSES | rataSEG | ratakJK | ratakJPR | ratakJPP | ratakJKEP | ratakJKEH | ratakJKEM |
|-----------|---------------------|---------|---------|---------|---------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| RataSEM   | Pearson Correlation | 1       | .654**  | .729**  | .467**  | .445**   | .571**   | .521**    | .494**    | .572**    |
|           | Sig. (2-tailed)     |         | .000    | .000    | .000    | .001     | .000     | .000      | .000      | .000      |
|           | N                   | 56      | 56      | 56      | 56      | 56       | 56       | 56        | 56        | 56        |
| rataSES   | Pearson Correlation | .654**  | 1       | .642**  | .590**  | .526**   | .578**   | .634**    | .537**    | .545**    |
|           | Sig. (2-tailed)     | .000    |         | .000    | .000    | .000     | .000     | .000      | .000      | .000      |
|           | N                   | 56      | 56      | 56      | 56      | 56       | 56       | 56        | 56        | 56        |
| rataSEG   | Pearson Correlation | .729**  | .642**  | 1       | .513**  | .473**   | .421**   | .498**    | .503**    | .530**    |
|           | Sig. (2-tailed)     | .000    | .000    |         | .000    | .000     | .001     | .000      | .000      | .000      |
|           | N                   | 56      | 56      | 56      | 56      | 56       | 56       | 56        | 56        | 56        |
| ratakJK   | Pearson Correlation | .467**  | .590**  | .513**  | 1       | .734**   | .647**   | .632**    | .511**    | .583**    |
|           | Sig. (2-tailed)     | .000    | .000    | .000    |         | .000     | .000     | .000      | .000      | .000      |
|           | N                   | 56      | 56      | 56      | 56      | 56       | 56       | 56        | 56        | 56        |
| ratakJPR  | Pearson Correlation | .445**  | .526**  | .473**  | .734**  | 1        | .667**   | .705**    | .505**    | .625**    |
|           | Sig. (2-tailed)     | .001    | .000    | .000    | .000    |          | .000     | .000      | .000      | .000      |
|           | N                   | 56      | 56      | 56      | 56      | 56       | 56       | 56        | 56        | 56        |
| ratakJPP  | Pearson Correlation | .571**  | .578**  | .421**  | .647**  | .667**   | 1        | .752**    | .490**    | .533**    |
|           | Sig. (2-tailed)     | .000    | .000    | .001    | .000    | .000     |          | .000      | .000      | .000      |
|           | N                   | 56      | 56      | 56      | 56      | 56       | 56       | 56        | 56        | 56        |
| ratakJKEP | Pearson Correlation | .521**  | .634**  | .498**  | .632**  | .705**   | .752**   | 1         | .493**    | .569**    |
|           | Sig. (2-tailed)     | .000    | .000    | .000    | .000    | .000     | .000     |           | .000      | .000      |
|           | N                   | 56      | 56      | 56      | 56      | 56       | 56       | 56        | 56        | 56        |
| ratakJKEH | Pearson Correlation | .494**  | .537**  | .503**  | .511**  | .505**   | .490**   | .493**    | 1         | .513**    |
|           | Sig. (2-tailed)     | .000    | .000    | .000    | .000    | .000     | .000     | .000      |           | .000      |
|           | N                   | 56      | 56      | 56      | 56      | 56       | 56       | 56        | 56        | 56        |
| ratakJKEM | Pearson Correlation | .572**  | .545**  | .530**  | .583**  | .625**   | .533**   | .569**    | .513**    | 1         |
|           | Sig. (2-tailed)     | .000    | .000    | .000    | .000    | .000     | .000     | .000      | .000      |           |
|           | N                   | 56      | 56      | 56      | 56      | 56       | 56       | 56        | 56        | 56        |

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## Correlations

|               |                     | SE 1  | SE 2 | SE 3 | SE 4 | SE 5  | SE 6  | SE 7 | SE 8 | SE 9  | SE 10 | SE 11 | SE 12 | SE 13 | SE 14 | SE 15 | Self Efficacy |
|---------------|---------------------|-------|------|------|------|-------|-------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------------|
| SE 1          | Pearson Correlation | 1     | .472 | .439 | .409 | .236  | .031  | .173 | .339 | .210  | .339  | .248  | .557  | .507  | .477  | .267  | .629          |
|               | Sig. (2-tailed)     |       | .000 | .001 | .002 | .060  | .818  | .203 | .011 | .120  | .011  | .065  | .000  | .000  | .000  | .076  | .000          |
|               | N                   | 56    | 56   | 56   | 56   | 56    | 56    | 56   | 56   | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56            |
| SE 2          | Pearson Correlation | .472  | 1    | .573 | .449 | .407  | .048  | .279 | .434 | .432  | .439  | .394  | .403  | .225  | .374  | .442  | .663          |
|               | Sig. (2-tailed)     | .000  |      | .000 | .001 | .002  | .617  | .037 | .002 | .001  | .001  | .003  | .002  | .096  | .005  | .001  | .000          |
|               | N                   | 56    | 56   | 56   | 56   | 56    | 56    | 56   | 56   | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56            |
| SE 3          | Pearson Correlation | .430  | .573 | 1    | .450 | .492  | .020  | .493 | .491 | .491  | .464  | .536  | .503  | .383  | .556  | .620  | .787          |
|               | Sig. (2-tailed)     | .001  | .000 |      | .001 | .000  | .886  | .000 | .000 | .000  | .003  | .000  | .000  | .004  | .000  | .000  | .000          |
|               | N                   | 56    | 56   | 56   | 56   | 56    | 56    | 56   | 56   | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56            |
| SE 4          | Pearson Correlation | .409  | .449 | .450 | 1    | .371  | .269  | .273 | .434 | .409  | .492  | .369  | .330  | .344  | .433  | .369  | .675          |
|               | Sig. (2-tailed)     | .002  | .001 | .001 |      | .005  | .045  | .042 | .001 | .002  | .000  | .005  | .013  | .009  | .001  | .005  | .000          |
|               | N                   | 56    | 56   | 56   | 56   | 56    | 56    | 56   | 56   | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56            |
| SE 5          | Pearson Correlation | .236  | .405 | .492 | .371 | 1     | .069  | .253 | .425 | .383  | .271  | .391  | .341  | .213  | .285  | .413  | .562          |
|               | Sig. (2-tailed)     | .080  | .002 | .000 | .005 |       | .612  | .060 | .001 | .004  | .043  | .003  | .010  | .115  | .033  | .002  | .000          |
|               | N                   | 56    | 56   | 56   | 56   | 56    | 56    | 56   | 56   | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56            |
| SE 6          | Pearson Correlation | -.031 | .068 | .020 | .269 | -.069 | 1     | .068 | .153 | -.048 | -.129 | -.179 | .089  | .283  | .073  | -.092 | .140          |
|               | Sig. (2-tailed)     | .616  | .617 | .806 | .045 | .612  |       | .619 | .260 | .728  | .342  | .187  | .516  | .034  | .591  | .550  | .305          |
|               | N                   | 56    | 56   | 56   | 56   | 56    | 56    | 56   | 56   | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56            |
| SE 7          | Pearson Correlation | .173  | .279 | .495 | .273 | .253  | .068  | 1    | .509 | .234  | .452  | .395  | .270  | .395  | .378  | .458  | .561          |
|               | Sig. (2-tailed)     | .203  | .037 | .000 | .042 | .060  | .619  |      | .000 | .083  | .008  | .003  | .044  | .006  | .004  | .000  | .000          |
|               | N                   | 56    | 56   | 56   | 56   | 56    | 56    | 56   | 56   | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56            |
| SE 8          | Pearson Correlation | .339  | .404 | .491 | .434 | .425  | .153  | .509 | 1    | .584  | .536  | .581  | .415  | .343  | .498  | .441  | .750          |
|               | Sig. (2-tailed)     | .011  | .002 | .000 | .001 | .001  | .260  | .000 |      | .000  | .000  | .000  | .001  | .010  | .000  | .001  | .000          |
|               | N                   | 56    | 56   | 56   | 56   | 56    | 56    | 56   | 56   | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56            |
| SE 9          | Pearson Correlation | .210  | .432 | .491 | .409 | .383  | -.048 | .234 | .584 | 1     | .540  | .631  | .334  | .069  | .371  | .405  | .632          |
|               | Sig. (2-tailed)     | .120  | .001 | .000 | .002 | .004  | .728  | .083 | .000 |       | .003  | .000  | .012  | .614  | .005  | .012  | .000          |
|               | N                   | 56    | 56   | 56   | 56   | 56    | 56    | 56   | 56   | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56            |
| SE 10         | Pearson Correlation | .339  | .439 | .464 | .492 | .271  | -.129 | .352 | .536 | .540  | 1     | .683  | .343  | .175  | .497  | .589  | .699          |
|               | Sig. (2-tailed)     | .011  | .001 | .000 | .000 | .043  | .342  | .086 | .000 | .000  |       | .000  | .010  | .198  | .000  | .000  | .000          |
|               | N                   | 56    | 56   | 56   | 56   | 56    | 56    | 56   | 56   | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56            |
| SE 11         | Pearson Correlation | .248  | .394 | .536 | .369 | .391  | -.179 | .395 | .531 | .631  | .683  | 1     | .384  | .151  | .471  | .586  | .698          |
|               | Sig. (2-tailed)     | .065  | .003 | .000 | .005 | .003  | .187  | .003 | .000 | .000  | .000  |       | .003  | .266  | .000  | .000  | .000          |
|               | N                   | 56    | 56   | 56   | 56   | 56    | 56    | 56   | 56   | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56            |
| SE 12         | Pearson Correlation | .557  | .402 | .503 | .330 | .341  | .069  | .270 | .415 | .334  | .343  | .384  | 1     | .509  | .363  | .351  | .670          |
|               | Sig. (2-tailed)     | .000  | .002 | .000 | .013 | .010  | .616  | .044 | .001 | .012  | .013  | .003  |       | .000  | .006  | .008  | .000          |
|               | N                   | 56    | 56   | 56   | 56   | 56    | 56    | 56   | 56   | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56            |
| SE 13         | Pearson Correlation | .507  | .225 | .383 | .444 | .213  | .383  | .365 | .443 | .069  | .175  | .151  | .509  | 1     | .542  | .229  | .672          |
|               | Sig. (2-tailed)     | .000  | .096 | .004 | .009 | .115  | .054  | .006 | .010 | .614  | .198  | .266  | .000  |       | .000  | .121  | .000          |
|               | N                   | 56    | 56   | 56   | 56   | 56    | 56    | 56   | 56   | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56            |
| SE 14         | Pearson Correlation | .477  | .374 | .556 | .433 | .295  | .073  | .378 | .498 | .371  | .497  | .471  | .363  | .562  | 1     | .635  | .735          |
|               | Sig. (2-tailed)     | .000  | .005 | .000 | .001 | .013  | .591  | .004 | .000 | .005  | .000  | .000  | .006  | .000  |       | .000  | .000          |
|               | N                   | 56    | 56   | 56   | 56   | 56    | 56    | 56   | 56   | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56            |
| SE 15         | Pearson Correlation | .267  | .442 | .629 | .369 | .413  | -.062 | .458 | .441 | .405  | .589  | .586  | .351  | .209  | .635  | 1     | .698          |
|               | Sig. (2-tailed)     | .026  | .001 | .000 | .005 | .007  | .650  | .000 | .001 | .002  | .003  | .000  | .008  | .121  | .000  |       | .000          |
|               | N                   | 56    | 56   | 56   | 56   | 56    | 56    | 56   | 56   | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56            |
| Self Efficacy | Pearson Correlation | .629  | .668 | .787 | .675 | .662  | .544  | .561 | .750 | .632  | .699  | .698  | .670  | .572  | .735  | .698  | 1             |
|               | Sig. (2-tailed)     | .000  | .000 | .000 | .000 | .000  | .000  | .000 | .000 | .000  | .000  | .000  | .000  | .000  | .000  | .000  |               |
|               | N                   | 56    | 56   | 56   | 56   | 56    | 56    | 56   | 56   | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56    | 56            |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## Correlations

|               |                     | LC.1   | LC.2   | LC.3   | LC.4   | LC.5   | Locus.Control |
|---------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------|
| LC.1          | Pearson Correlation | 1      | .283*  | .232   | .240   | .125   | .524**        |
|               | Sig. (2-tailed)     |        | .035   | .086   | .075   | .359   | .000          |
|               | N                   | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56            |
| LC.2          | Pearson Correlation | .283*  | 1      | .243   | .424** | .257   | .649**        |
|               | Sig. (2-tailed)     | .035   |        | .071   | .001   | .056   | .000          |
|               | N                   | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56            |
| LC.3          | Pearson Correlation | .232   | .243   | 1      | .531** | .402** | .711**        |
|               | Sig. (2-tailed)     | .086   | .071   |        | .000   | .002   | .000          |
|               | N                   | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56            |
| LC.4          | Pearson Correlation | .240   | .424** | .531** | 1      | .433** | .784**        |
|               | Sig. (2-tailed)     | .075   | .001   | .000   |        | .001   | .000          |
|               | N                   | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56            |
| LC.5          | Pearson Correlation | .125   | .257   | .402** | .433** | 1      | .694**        |
|               | Sig. (2-tailed)     | .359   | .056   | .002   | .001   |        | .000          |
|               | N                   | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56            |
| Locus.Control | Pearson Correlation | .524** | .649** | .711** | .784** | .694** | 1             |
|               | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |               |
|               | N                   | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56            |

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

|                |                     | KK.1   | KK.2   | KK.3   | KK.4   | KK.5   | KK.6   | KK.7   | Kepuasan Kerja |
|----------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------------|
| KK.1           | Pearson Correlation | 1      | .478** | .478** | .523** | .430** | .408** | .496** | .738**         |
|                | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000   | .000   | .001   | .002   | .000   | .000           |
|                | N                   | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56             |
| KK.2           | Pearson Correlation | .478** | 1      | .437** | .294   | .175   | .323   | .241   | .561**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .001   | .028   | .197   | .015   | .073   | .000           |
|                | N                   | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56             |
| KK.3           | Pearson Correlation | .478** | .437** | 1      | .637** | .596** | .523** | .339   | .791**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | .000   | .001   |        | .000   | .000   | .000   | .011   | .000           |
|                | N                   | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56             |
| KK.4           | Pearson Correlation | .523** | .294   | .637** | 1      | .640** | .575** | .466** | .817**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | .000   | .028   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000           |
|                | N                   | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56             |
| KK.5           | Pearson Correlation | .430** | .175   | .596** | .640** | 1      | .577** | .444** | .775**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | .001   | .197   | .000   | .000   |        | .000   | .001   | .000           |
|                | N                   | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56             |
| KK.6           | Pearson Correlation | .408** | .323   | .523** | .575** | .577** | 1      | .391** | .758**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | .002   | .015   | .000   | .000   | .000   |        | .003   | .000           |
|                | N                   | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56             |
| KK.7           | Pearson Correlation | .496** | .241   | .339   | .466** | .444** | .391** | 1      | .651**         |
|                | Sig. (2-tailed)     | .000   | .073   | .011   | .000   | .001   | .003   |        | .000           |
|                | N                   | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56             |
| Kepuasan Kerja | Pearson Correlation | .738** | .561** | .791** | .817** | .775** | .758** | .651** | 1              |
|                | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |                |
|                | N                   | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56     | 56             |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 3. Uji Reliabilitas

Scale **Self-efficacy Magnitude**

## Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .778             | 5          |

## Item Statistics

|              | Mean   | Std. Deviation | N  |
|--------------|--------|----------------|----|
| SEMagnitude1 | 4.6964 | 1.11060        | 56 |
| SEMagnitude2 | 5.0000 | .76277         | 56 |
| SEMagnitude3 | 4.8750 | .83258         | 56 |
| SEMagnitude4 | 5.0714 | .84975         | 56 |
| SEMagnitude5 | 5.1786 | .76532         | 56 |

## Item-Total Statistics

|              | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| SEMagnitude1 | 20.1250                    | 6.111                          | .504                             | .770                             |
| SEMagnitude2 | 19.8214                    | 6.949                          | .642                             | .713                             |
| SEMagnitude3 | 19.9464                    | 6.633                          | .650                             | .706                             |
| SEMagnitude4 | 19.7500                    | 6.918                          | .553                             | .737                             |
| SEMagnitude5 | 19.6429                    | 7.543                          | .472                             | .762                             |

Scale: **Self-efficacy Strength**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .762             | 6          |

## Item Statistics

|             | Mean   | Std. Deviation | N  |
|-------------|--------|----------------|----|
| SEStrength1 | 4.8036 | .69856         | 56 |
| SEStrength2 | 5.0714 | .68376         | 56 |
| SEStrength3 | 5.0179 | .88402         | 56 |

|             |        |        |    |
|-------------|--------|--------|----|
| SEStrength4 | 5.0536 | .77271 | 56 |
| SEStrength5 | 4.9464 | .92283 | 56 |
| SEStrength6 | 5.1071 | .84592 | 56 |

#### Item-Total Statistics

|             | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| SEStrength1 | 25.1964                    | 10.379                         | -.039                            | .839                             |
| SEStrength2 | 24.9286                    | 8.395                          | .461                             | .739                             |
| SEStrength3 | 24.9821                    | 6.563                          | .739                             | .656                             |
| SEStrength4 | 24.9464                    | 7.506                          | .611                             | .700                             |
| SEStrength5 | 25.0536                    | 6.852                          | .618                             | .694                             |
| SEStrength6 | 24.8929                    | 6.970                          | .673                             | .679                             |

### Scale:Self-efficacy Generality

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .753             | 4          |

#### Item Statistics

|               | Mean   | Std. Deviation | N  |
|---------------|--------|----------------|----|
| SEGenerality1 | 4.8393 | .94920         | 56 |
| SEGenerality2 | 4.8393 | .84803         | 56 |
| SEGenerality3 | 5.3036 | .82945         | 56 |
| SEGenerality4 | 4.9821 | .70042         | 56 |

#### Item-Total Statistics

|               | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| SEGenerality1 | 15.1250                    | 3.675                          | .511                             | .725                             |
| SEGenerality2 | 15.1250                    | 3.857                          | .558                             | .691                             |
| SEGenerality3 | 14.6607                    | 3.646                          | .663                             | .632                             |

**Item-Total Statistics**

|               | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| SEGenerality1 | 15.1250                    | 3.675                          | .511                             | .725                             |
| SEGenerality2 | 15.1250                    | 3.857                          | .558                             | .691                             |
| SEGenerality3 | 14.6607                    | 3.646                          | .663                             | .632                             |
| SEGenerality4 | 14.9821                    | 4.491                          | .490                             | .729                             |

**Scale: Locus Of Control Internal****Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .699             | 5          |

**Item Statistics**

|              | Mean   | Std. Deviation | N  |
|--------------|--------|----------------|----|
| LOCinternal1 | 4.9643 | .80824         | 56 |
| LOCinternal2 | 4.6607 | .90004         | 56 |
| LOCinternal3 | 4.5000 | .87386         | 56 |
| LOCinternal4 | 4.9107 | .92002         | 56 |
| LOCinternal5 | 4.4464 | 1.06035        | 56 |

**Item-Total Statistics**

|              | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| LOCinternal1 | 18.5179                    | 7.563                          | .295                             | .708                             |
| LOCinternal2 | 18.8214                    | 6.731                          | .425                             | .662                             |
| LOCinternal3 | 18.9821                    | 6.454                          | .520                             | .624                             |
| LOCinternal4 | 18.5714                    | 5.922                          | .616                             | .579                             |
| LOCinternal5 | 19.0357                    | 6.108                          | .438                             | .662                             |

### Scale: Kepuasan kerja Intrinsik

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .853             | 7          |

#### Item Statistics

|              | Mean   | Std. Deviation | N  |
|--------------|--------|----------------|----|
| KPintrinsik1 | 4.9286 | .84975         | 56 |
| KPintrinsik2 | 4.7679 | .80884         | 56 |
| KPintrinsik3 | 4.7143 | .88860         | 56 |
| KPintrinsik4 | 4.7500 | .89949         | 56 |
| KPintrinsik5 | 4.7500 | .99544         | 56 |
| KPintrinsik6 | 4.6071 | .96632         | 56 |
| KPintrinsik7 | 4.8929 | .80178         | 56 |

#### Item-Total Statistics

|              | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| KPintrinsik1 | 28.4821                    | 15.672                         | .632                             | .831                             |
| KPintrinsik2 | 28.6429                    | 17.179                         | .420                             | .859                             |
| KPintrinsik3 | 28.6964                    | 15.052                         | .697                             | .821                             |
| KPintrinsik4 | 28.6607                    | 14.774                         | .732                             | .816                             |
| KPintrinsik5 | 28.6607                    | 14.628                         | .660                             | .827                             |
| KPintrinsik6 | 28.8036                    | 14.924                         | .641                             | .829                             |
| KPintrinsik7 | 28.5179                    | 16.545                         | .530                             | .845                             |

### Scale: Kinerja kualitas

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .696             | 3          |

**Item Statistics**

|             | Mean   | Std. Deviation | N  |
|-------------|--------|----------------|----|
| KJKualitas1 | 5.2857 | .73148         | 56 |
| KJKualitas2 | 4.7143 | .82494         | 56 |
| KJKualitas3 | 4.6964 | .78438         | 56 |

**Item-Total Statistics**

|             | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| KJKualitas1 | 9.4107                     | 1.992                          | .430                             | .699                             |
| KJKualitas2 | 9.9821                     | 1.654                          | .509                             | .609                             |
| KJKualitas3 | 10.0000                    | 1.600                          | .605                             | .481                             |

**Scale: Kinerja produktifitas****Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .798             | 3          |

**Item Statistics**

|                  | Mean   | Std. Deviation | N  |
|------------------|--------|----------------|----|
| KJPRoduktivitas1 | 4.5893 | .86921         | 56 |
| KJPRoduktivitas2 | 4.6071 | .80178         | 56 |
| KJPRoduktivitas3 | 4.6786 | .83355         | 56 |

**Item-Total Statistics**

|                  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| KJPRoduktivitas1 | 9.2857                     | 2.099                          | .644                             | .725                             |
| KJPRoduktivitas2 | 9.2679                     | 2.127                          | .729                             | .636                             |
| KJPRoduktivitas3 | 9.1964                     | 2.343                          | .563                             | .806                             |

**Scale: Kinerja Pengetahuan Pekerjaan****Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .792             | 3          |

**Item Statistics**

|               | Mean   | Std. Deviation | N  |
|---------------|--------|----------------|----|
| KJPPekerjaan1 | 4.6786 | .83355         | 56 |
| KJPPekerjaan2 | 4.8571 | .77292         | 56 |
| KJPPekerjaan3 | 5.0536 | .72412         | 56 |

**Item-Total Statistics**

|               | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| KJPPekerjaan1 | 9.9107                     | 1.683                          | .679                             | .667                             |
| KJPPekerjaan2 | 9.7321                     | 1.836                          | .675                             | .672                             |
| KJPPekerjaan3 | 9.5357                     | 2.144                          | .555                             | .795                             |

**Scale: Kinerja kepercayaan****Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .688             | 3          |

**Item Statistics**

|                | Mean   | Std. Deviation | N  |
|----------------|--------|----------------|----|
| KJKEpercayaan1 | 4.6786 | .85508         | 56 |
| KJKEpercayaan2 | 5.0536 | .74881         | 56 |
| KJKEpercayaan3 | 4.9107 | .64036         | 56 |

**Item-Total Statistics**

|                | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| KJKEPercayaan1 | 9.9643                     | 1.162                          | .678                             | .330                             |
| KJKEPercayaan2 | 9.5893                     | 1.737                          | .428                             | .686                             |
| KJKEPercayaan3 | 9.7321                     | 1.945                          | .441                             | .672                             |

**Scale: Kinerja Kehadiran****Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .789             | 3          |

**Item Statistics**

|              | Mean   | Std. Deviation | N  |
|--------------|--------|----------------|----|
| KJKEHadiran1 | 5.1786 | .83355         | 56 |
| KJKEHadiran2 | 5.0714 | .73502         | 56 |
| KJKEHadiran3 | 5.0536 | .88255         | 56 |

**Item-Total Statistics**

|              | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| KJKEHadiran1 | 10.1250                    | 2.220                          | .538                             | .812                             |
| KJKEHadiran2 | 10.2321                    | 2.145                          | .727                             | .626                             |
| KJKEHadiran3 | 10.2500                    | 1.900                          | .646                             | .700                             |

**Scale: Kinerja kemandirian****Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .727             | 3          |

**Item Statistics**

|                | Mean   | Std. Deviation | N  |
|----------------|--------|----------------|----|
| KJKEMandirian1 | 5.0536 | .86170         | 56 |
| KJKEMandirian2 | 4.8214 | .97435         | 56 |
| KJKEMandirian3 | 4.9643 | .91382         | 56 |

**Item-Total Statistics**

|                | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| KJKEMandirian1 | 9.7857                     | 2.608                          | .557                             | .631                             |
| KJKEMandirian2 | 10.0179                    | 2.491                          | .475                             | .733                             |
| KJKEMandirian3 | 9.8750                     | 2.330                          | .622                             | .547                             |

## Lampiran 4. Pengujian Hipotesis dan Regresi Berganda

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .839 <sup>a</sup> | .705     | .688              | 5.445                      |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan.Kerja, Locus.Control, Self.Efficacy

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 3679.335       | 3  | 1226.445    | 41.372 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 1541.504       | 52 | 29.644      |        |                   |
|       | Total      | 5220.839       | 55 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan.Kerja, Locus.Control, Self.Efficacy

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 13.413                      | 7.378      |                           | 1.818 | .075 |
|       | Self.Efficacy  | .415                        | .140       | .339                      | 2.970 | .004 |
|       | Locus.Control  | .704                        | .295       | .246                      | 2.383 | .021 |
|       | Kepuasan.Kerja | .801                        | .297       | .374                      | 2.697 | .009 |

a. Dependent Variable: Kinerja