

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPETENCE ON PERFORMANCE WITH THE H LOCUS OF CONTROL AND SELF EFFICACY AS A MODERATE VARIABLE OF STUDY ON EDUCATIONAL STAFF AT LAMPUNG UNIVERSITY

By

DESMALAZATI

Human resources is an important thing in an organization, because the effectiveness and success of an organization depends on the quality and performance of human resources that exist in the organization. The success of an organization is influenced by the performance (job performance) of its employees. Problems in this thesis 1. Whether the influence of competence can improve the performance of Lampung University's educational staff, 2. Does the locus of control have a significant effect on the performance of Lampung University's educational staff, 3. Does self efficacy have a significant effect on the performance of the Lampung University educational staff, 4. Does Locus of control strengthen the influence of competence on the performance of educational staff of University of Lampung, 5. Does self efficacy strengthen the influence of competence on performance

The purpose of this study is 1. Knowing the influence of competence on the performance of the staff in Uninersitas Lampung, 2. Knowing the influence of locus of control on the performance of educational personnel at the University of Lampung, 3. Knowing the influence of self efficacy on the performance of educational personnel at the University of Lampung, 4 Knowing the role of locus of control in strengthening the influence of competence on the performance of educational staff at the University of Lampung, 5. Knowing the role of self efficacy in strengthening the influence of competence on the performance of Teaching Staff at the University of Lampung. This research was conducted by using SPSS method. The data used in this study using primary data obtained from the answers of educational staff at the University of Lampung.

The results of calculation by using multiple linear regression analysis using SPSS 22 tool, from the results of research Hypothesis is known Hypothesis 1 based on the value of standardized coefficient is positive (0.487) and the results of the value t arithmetic competence variables $9.390 > 1.95$ t table indicates that the competence variable positively And significant, Hypothesis 2: based on standardized value coefficient is positive (0,340) and result value of t value of locus of control variable equal to $6,095 > 1,95$ t table, it shows that variable of locus of control have positive and significant influence. Hypothesis 3: Based on standardized value coefficient is positive (0,311) and result t count variable self efficacy equal to $5,513 > 1,95$ t table. This shows that the self efficacy variable has positive and significant influence. Hypothesis 4: After moderation there was a

decrease of beta value from 1,559 to -1,841, so it can be concluded that locus of control variable can not moderate the influence of competence on the performance of Teachers at Lampung University Hypothesis 5: After moderation there is a decrease of beta value from 1,478 to -1,926, so it can be concluded that the self efficacy variable can not moderate the influence of competence on the performance of Teachers at the University, This can be interpreted by the Education Personnel at the University of Lampung

Keywords: Competence, Locus of control, self efficacy and performance

ABSTRAK

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dengan *locus of control* dan *self efficacy* sebagai variabel moderasi (studi pada Tenaga Kependidikan di Universitas Lampung)

Oleh

DESMALAZATI

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (job performance) dari karyawannya. Permasalahan dalam tesis ini 1. Apakah pengaruh kompetensi dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan Universitas Lampung, 2. Apakah *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada tenaga kependidikan Universitas Lampung, 3. Apakah *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada tenaga kependidikan Universitas Lampung, 4. Apakah *Locus of control* memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Lampung, 5. Apakah *self efficacy* memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Tujuan dari penelitian ini adalah 1. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja yang dimiliki tenaga kependidikan di Universitas Lampung, 2. Mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Lampung, 3. Mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Lampung, 4. Mengetahui peran *locus of control* dalam memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Lampung, 5. Mengetahui peran *self efficacy* dalam memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja Tenaga kependidikan di Universitas Lampung. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode SPSS. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban tenaga kependidikan di Universitas Lampung.

Hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan alat bantu SPSS 22, dari hasil penelitian Hipotesis diketahui Hipotesis 1 berdasarkan nilai *standardized coefisien* bernilai positif (0,487) dan hasil nilai t hitung variabel kompetensi $9,390 > 1,95$ t tabel menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan, Hipotesis 2 : berdasarkan nilai *standardized coefisien* bernilai positif (0,340) dan hasil nilai t hitung variabel *locus of control* sebesar $6,095 > 1,95$ t tabel, hal ini menunjukkan bahwa variabel *locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hipotesis 3 : Berdasarkan nilai *standardized coefisien* bernilai positif (0,311) dan hasil t hitung variabel *self efficacy* sebesar $5,513 > 1,95$ t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan. Hipotesis 4 : Setelah dilakukan moderasi terjadi penurunan nilai beta dari 1,559 menjadi -1,841, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *locus of control* tidak dapat

memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Lampung, Hipotesis 5: Setelah dilakukan moderasi terjadi penurunan nilai beta dari 1,478 menjadi -1,926, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* tidak dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas, Ini dapat diartikan Tenaga Kependidikan di Universitas Lampung

Kata Kunci : Kompetensi, *Locus of control*, *self efficacy* dan kinerja

Judul Tesis : Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dengan locus of control dan self efficacy sebagai variabel moderasi (studi pada tenaga kependidikan) di Universitas Lampung

Nama Mahasiswa : DESMALAZATI

Nomor Pokok Mahasiswa : 1521011038

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung



Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A
NIP. 196503071991031001

Dr. Ribhan, S.E., M.Si
NIP. 196807082002121003

Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si
NIP. 196911282000122001

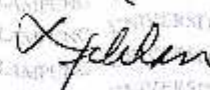
MENGESAHKAN

1. Komisi Penguji :

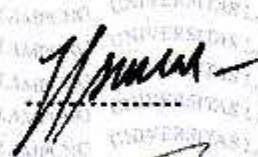
1.1. Ketua Penguji (Pembimbing I) : Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A.



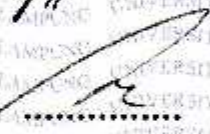
1.2. Penguji I : Dr. Irham Lihan, S.E., M.Si.



1.3. Penguji II : Habibullah Djimat, S.E., M.Si.



1.4. Sekretaris Penguji (Pembimbing II) : Dr. Ribhan, S.E., M.Si.



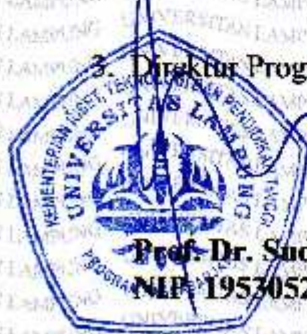
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP. 196109041987031011



3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Lampung



Prof. Dr. Sudjarwo, M.S.
NIP. 195305281981031002

4. Tanggal lulus Ujian Tesis : 16 Juni 2017

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Dengan ini saya menyatakan bahwa :


1. Tesis dengan judul “PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA DENGAN *LOCUS OF CONTROL* DAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA TENAGA KEPENDIDIKAN) DI UNIVERSITAS LAMPUNG” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut **plagiatisme**.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya. Saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 20 Juni 2017

Pembuat Pernyataan




Desinalazati, S.E.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Teluk Betung pada tanggal 20 September 1972. Anak nomor tiga (3) dari empat (4) bersaudara dari pasangan Balia Syirat (Alm) dan Zainubah.

Pada tahun 1979, penulis menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) di TK TRISULA II Bandar Lampung. Pendidikan Sekolah Dasar (SD) di selesaikan pada tahun 1985 di SD Negeri CENTRE 2 Bandar Lampung. Tahun 1988 penulis berhasil menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 5 Bandar Lampung dan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) diselesaikan pada tahun 1991 di SMA Negeri 1 Bandar Lampung.

Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi (extensi) Universitas Lampung pada tahun 1995 dan berhasil menyelesaikan studi di tahun 1999 dengan gelar Sarjana Ekonomi (S.E). Pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan sebagai mahasiswa Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

MOTTO

"Berangkat dengan penuh keyakinan, berjalan dengan penuh keikhlasan, istiqomah dalam menghadapi cobaan . Yakin, Ikhlas, Istiqomah "

"Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu, ALLAH mengetahui sedang kamu tidak mengetahui" (QS. Al-Baqarah:216)

Kupersembahkan tesis ini kepada:

Ayah dan Ibu tercinta -tercinta, Balia Syirat (**Alm**) dan Zainubah, suami tercinta Rohimi, S.H (alm), serta anak-anakku tercinta Ilham Karuna Roza, M Irfan Fakhri Roza, Alifya Kamila Roza atas segala cinta dan kasih sayang serta support yang begitu tulus dan ikhlas, serta doa yang tiada henti dipanjatkan.

Serta **Almamaterku Tercinta.**

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan hidayah-Nya tesis ini dapat diselesaikan. Tesis dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dengan *Locus of control* dan *self efficacy* Variabel Mediasi (studi pada Tenaga kependidikan) di Universitas Lampung” adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Universitas Lampung.

Penulis mengakui banyak hambatan dan kesulitan dalam menyelesaikan tesis ini. Tetapi dengan ikhtiar, kerja keras, semangat, dorongan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung;
2. Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Pascasarjana Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung dan selaku Penguji II dalam penyusunan tesis ini atas bimbingan, motivasi, saran dan pengarahan yang diberikan dalam proses penyusunan tesis ini;
3. Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A., selaku Pembimbing Utama atas kesediaannya memberikan bimbingan, berbagai macam ilmu pengetahuan, nasihat yang membangun dan juga mempermudah dalam proses penyelesaian tesis ini;
4. Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi, saran, nasihat dan pengarahan yang sangat membantu dari awal hingga akhir proses penyusunan tesis ini;

5. Dr. Irham Lihan, S.E., M.Si., selaku Penguji I dalam penyusunan tesis ini atas bimbingan, motivasi, saran dan pengarahan yang diberikan dalam proses penyusunan tesis ini;
6. Habibullah Djimat, S.E.,M.Si, selaku penguji II dalam penyusunan tesis ini atas bimbingan, motivasi, saran dan pengarahan yang diberikan dalam proses penyusunan tesis ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan selama mengikuti pendidikan pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
8. Wanti atas kesediaan dan kesabaran dalam membantu proses perkuliahan hingga penyelesaian tesis ini;
9. Keluarga besarku tercinta yang telah memberi support dan doa-doa terbaik untukku.
10. Seluruh Tenaga Pendidik Fakultas Ekonomi yang telah banyak membantu dalam penyelesaian tesis ini.
11. Seluruh Pimpinan dan Staff di Universitas Lampung, terima kasih atas segala kerjasamanya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian;
12. Godi Prakarsa,. Farah NPS, Rahman Syuhada, Dolly, Febriyanti, Astri,Delza Kastholani, Deni Wahyudi, Bpk. Elvi Sukendri, Bpk. Ekfan Susanto, Fenny Kaesa, Guntur Febri H, Hasrun Affandi US, Mubey Arifin, M Yanuar R, Noppy EY, Pices RDP, Riga Marga Limba, Teridefira, Wisnu Wardhana dan Yipi Kinandra, semoga kita semua lulus dengan tepat waktu dan dimudahkan prosesnya;
13. Semua pihak yang terlibat dan berperan penting dalam penyelesaian tesis ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu, semoga amal perbuatan mendapat balasan dari ALLAH SWT.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan tesis ini, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan penelitian yang akan datang. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Bandar Lampung, 20 Juni 2017

Desmalazati, S.E.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
 BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi masalah.....	12
1.3. Rumusan Masalah.....	13
1.4. Tujuan Penelitian.....	13
1.5. Manfaat Penelitian.....	14
 BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian Pustaka.....	15
2.1.1. Kompetensi.....	15
2.1.2. <i>Locus of control</i>	21
2.1.3. <i>Self Efficacy</i>	27
2.1.4. Kinerja.....	36

2.2. Penelitian terdahulu.....	50
2.3. Pengembangan Hipotesis.	54
2.3.1. Kompetensi.....	54
2.3.2. <i>Locus of control</i>	56
2.3.3. <i>Self Efficacy</i>	56
2.3.4. Kinerja.....	57
2.3.5. Kompetensi dan kinerja.....	57
2.3.6. Locus of control dengan kompetensi dan kinerja.....	59
2.3.7. Self Efficacy dengan kompetensi dan kinerja.....	60
2.4. Kerangka Pemikiran.....	61

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian.....	63
3.2. Jenis dan Sumber Data.....	64
3.3. Metode Pengumpulan data.....	65
3.4. Populasi dan Sampel	67
3.5. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional.....	68
3.6. Pengujian Data.....	71
3.6.1. Uji Normalitas Data	71
3.6.2. Uji Validitas.....	71
3.6.3. Uji Realibilitas.....	72
3.7. Analisis Regresi Linear Berganda.....	74
3.8. Alat Analisis Data.....	75

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden.....	76
-----------------------------------	----

4.2. Analisa Deskriptif Variabel Penelitian.....	80
4.3. Pengujian Hipotesis	88
4.3.1. Uji Validitas	88
4.3.2. Uji Realibilitas.....	90
4.3.3. Uji Normalitas.....	90

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan.....	101
5.2. Saran.....	102

DAFTAR PUSTAKA.....	xi
----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	xii
----------------------	------------

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Kursus dan Pelatihan Tenaga Kependidikan Universitas Lampung.....	6
Tabel 2.2. Penelitian terdahulu.....	7
Tabel 3.1. Tenaga Kependidikan berdasarkan tingkat pendidikan.....	64
Tabel 3.5. Definisi Operasional.....	69
Tabel 3.6. Skala Likert.....	70
Tabel 4.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 4.1.2. Responden Berdasarkan Pendidikan.....	77
Tabel 4.1.3. Responden Berdasarkan Usia.....	78
Tabel 4.1.4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	78
Tabel 4.1.5. Statistik Deskriptif.....	79
Tabel 4.1.6. Skor dan Kriteria.....	79
Tabel 4.2.1 Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi.	81
Tabel 4.2.2 Statistik Deskriptif Variabel <i>locus of control</i>	83
Tabel 4.2.3 Statistik Deskriptif Variabel <i>self efficacy</i>	85
Tabel 4.2.4 Statistik Deskriptif Variabel kinerja.....	88
Tabel 4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	89
Tabel 4.3.2 Hasil Uji Reabilitas.....	90
Tabel 4.3.3 Hasil Uji Normalitas.....	90
Tabel 4.4 Pengujian Hipotesis.....	91
Tabel 4.4.1 Koefisien Regresi Variable Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Lampung.....	93
Tabel 4.4.2 Koefisien Regresi Variable Pengaruh <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Lampung.....	94

Tabel 4.4.3	Koefisien Regresi Variable Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Lampung.....	97
Tabel 4.4.4	Koefisien Regrasi Variabel Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja dengan Locus of control sebagai variabel moderasi.....	97
Tabel 4.4.5	Anova Regresi kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Lampung Dimoderasi <i>locus of control</i>	98
Tabel 4.4.6	Koefisien regresi Varibael Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dengan <i>self efficacy</i> sebagai variabel moderasi.....	98
Tabel 4.4.7	Anova regresi kinerja Tenaga kependidikan di Universitas Lampung dimoderasi <i>self efficacy</i>	99

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Tenaga Kependidikan berdasarkan tingkat pendidikan.....	6
Gambar 2.4. Kerangka Pemikiran.....	62
Gambar 4.2.7. Grafik normal Probability.....	91

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2000) menyebutkan, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tugas manajemen sumberdaya manusia berkisar pada upaya mengelola karyawan sebagai unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumberdaya yang baik.

Perusahaan menginginkan agar kinerja karyawannya baik, dengan demikian untuk meningkatkan kontribusi para karyawan kepada organisasinya, maka organisasi perlu menerapkan program pemberdayaan. Beberapa pakar manajemen, sepakat menyatakan bahwa pemberdayaan akan mendapatkan manfaat dan keuntungan bagi organisasi. Pemberdayaan dianggap mampu menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas para karyawan. Sedangkan kreativitas sendiri merupakan landasan bagi tumbuh berkembangnya inovasi. Karyawan yang memiliki kreativitas akan selalu

mencari cara atau metode baru yang murah dan tepat dalam upaya untuk menghasilkan suatu produk yang berkualitas atau dalam memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggannya. Karyawan yang kreatif juga memberikan andil yang besar bagi terciptanya inovasi produk suatu organisasi. Oleh karena itu, pemberdayaan dipandang menjadi bagian yang penting dalam rangka menjamin kelangsungan hidup organisasi dalam lingkungan yang kompetitif. Pemberdayaan dilakukan didalam organisasi dengan fokus pada penyediaan produk dan jasa pelayanan. Melalui konsep ini, karyawan diberi wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dalam mengambil keputusan. Untuk itu dibutuhkan komunikasi atau saling tukar menukar informasi dan pengetahuan antara manajer dan karyawan sehingga para karyawan dapat benar-benar memahami tugasnya dan dapat memberikan kontribusi yang nyata pada pencapaian prestasi organisasi.

Beberapa pandangan menurut para ahli tentang pengertian Kompetensi, *Locus of control*, *self efficacy* dan kinerja.

1. Kompetensi

Kompetensi menurut *Kravetz* mengatakan bahwa kompetensi adalah sesuatu yang seseorang tunjukkan ditempat kerja setiap hari yang mencakup perilaku, bukan sifat-sifat kepribadian maupun keterampilan dasar yang ada didalam ataupun di luar tempat kerja. Dengan demikian, kompetensi mencakup melakukan sesuatu, bukan hanya pengetahuan yang pasif. Seorang mungkin pandai, namun jika mereka tidak menggunakan kepandaiannya tersebut kedalam perilaku yang efektif, kepandaian tersebut akan menjadi tidak berguna. Kompetensi tak hanya untuk mengetahui apa-apa saja yang harus

dilakukan, melainkan juga berencana untuk melakukan atas apa yang telah diketahui. Dimensi yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut :

-) *Understanding*, yaitu kedalaman kognitif yang dimiliki oleh seseorang
-) *Skill*, yaitu sesuatu keterampilan ataupun bakat yang dimiliki oleh individu untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepada nya.
-) *Knowledge*, yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, yang berarti mengetahui apa yang harus diperbuat.
-) *Interest*, yaitu kecenderungan seseorang yang tinggi terhadap sesuatu atau untuk melakukan sesuatu perbuatan.
-) *Attitude*, yaitu reaksi seseorang terhadap rangsangan yang datang dari luar, misal: rasa senang, suka atau tidak suka.
-) *Value*, yaitu suatu standar perilaku atau sikap yang dipercaya secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.

Definisi yang lain tentang kompetensi adalah kecakapan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam bidangnya, berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kompetensi adalah kemampuan yang ada pada diri seseorang untuk menunjukkan dan mengaplikasikan keterampilan tersebut didalam kehidupan nyata.

2. *Locus of Control*

Beberapa pendapat tentang pengertian *Locus of Control*

- J Menurut Rotter (1966) disebut *Locus of Control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*”.
- J Kustini dan Suharyadi (2004) disebut bahwa *locus of control* adalah adanya keyakinan seseorang terhadap sumber yang mengontrol kejadian – kejadian dalam hidupnya.
- J Brownell (1981) mendefinisikan *locus of control* sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. *Locus of control* berhubungan baik dengan beberapa variabel seperti peran stress, etika kerja, kepuasan kerja, dan kinerja.
- J Falikhatun (2003;264) mendefinisikan bahwa peningkatan kinerja pegawai dalam pekerjaan pada dasarnya akan dipengaruhi oleh kondisi – kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional dan kondisi yang berasal dari dalam yang disebut dengan faktor individual. Faktor individu meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman, dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, dan *Locus of Control*.

Faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial dan budaya organisasi Selain program pemberdayaan penting untuk peningkatan kinerja, dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri.

3. *Self efficacy*

Self efficacy yaitu sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil.

Pengertian lain tentang *self efficacy* adalah merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri yang ada pada dirinya untuk melakukan sesuatu, *self efficacy* sendiri merupakan suatu bentuk kepercayaan diri seseorang dalam melakukan berbagai hal. Dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan mengatasi hambatan.

4. Kinerja

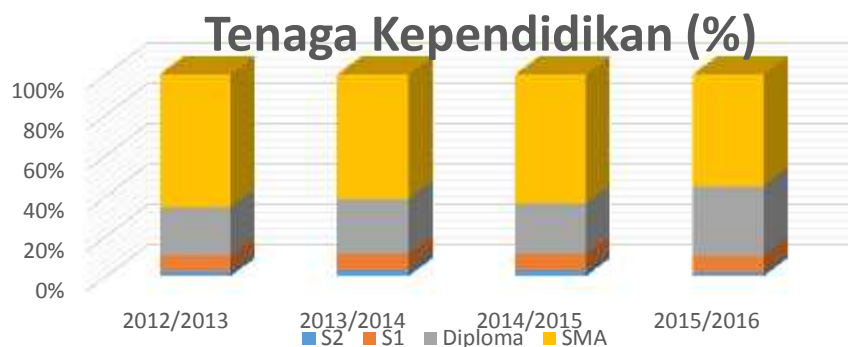
Kinerja adalah : hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang pegawai di katakan baik apabila memiliki semangat kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, memberikn kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan.

Penulis melihat Universitas Lampung telah memiliki kinerja yang baik dan sudah dibuktikan dengan adanya peningkatan akreditasi dan bersertifikat ISO di tahun 2015. Peningkatan yang menonjol terutama di perbaikan sarana dan

prasarana serta fasilitas baik bagi mahasiswa, Tenaga Kependidikan maupun Tenaga pendidik yang memadai. Penerapan *service excellent* dan penerapan 3 S yaitu senyum, sapa dan salam yang sudah dilakukan adalah salah satu upaya dalam memberikan pelayanan untuk mahasiswa, Tenaga kependidikan maupun tenaga pendidik.

Universitas Lampung juga menempatkan tenaga kependidikan sesuai dengan bidang keahliannya (*the right man on the right place*). Universitas Lampung telah banyak mengikutsertakan tenaga kependidikan mengikuti kursus dan pelatihan serta memberikan kesempatan untuk melanjutkan studi guna meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan di Universitas Lampung. Pada tahun 2015 Universitas Lampung mempunyai 963 orang Tenaga kependidikan yang terdiri dari: 66,77% PNS dan 33,23% Honorer. Dibawah ini bisa dilihat Tenaga Kependidikan (PNS dan Honorer) dilihat dari Tingkat pendidikan tahun 2015/2016.

Gambar 1 Tenaga Kependidikan berdasarkan tingkat pendidikan tah



Sumber : Evaluasi diri Unila tahun 2015/2016

Jumlah dan kualifikasi tenaga kependidikan sudah memadai, walau masih didominasi dengan kualifikasi SMA/SMK (55%), Tetapi jika dilihat perkembangannya selama empat tahun terakhir (Gambar 1), tenaga kependidikan dengan kualifikasi SMA/SMK jumlahnya semakin menurun, seiring dengan bertambahnya tenaga kependidikan dengan kualifikasi pendidikan S-1 dan D-3. Hal ini disebabkan karena sebagian Tenaga Kependidikan mempunyai kesadaran dan motivasi untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi SMA/SMK ke D-3 dan D-3 ke S-1.

Jumlah tenaga pendukung (teknisi, laboran, analis, operator, programmer, dan pustakawan) yang memiliki sertifikat keahlian (kompetensi) masih perlu ditingkatkan, saat ini dari 49 tenaga pendukung sebagai teknisi, analis, operator, dan programmer hanya 35 orang yang memiliki sertifikat kompetensi dan dari 16 pustakawan yang memiliki sertifikat kompetensi sebagai pustakawan hanya 4 orang saja, selebihnya memiliki sertifikat pelatihan.

Tenaga kependidikan yang diikutsertakan dalam berbagai pelatihan untuk menunjang kompetensi dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Kursus dan pelatihan Tenaga kependidikan Universitas Lampung

No	Jenis Kursus/Pelatihan/Seminar	Peserta	Waktu, Lokasi, dan penyelenggara
1	Seminar Penanganan dan penggunaan bahan kimia yang benar serta peningkatan kemampuan tentang borosilicate glass untuk laboratorium	1.Miftahur Rahman 2.Widyastuti, M.Si	Bandarlampung 5 Agustus 2016
2	<i>Workshop Genome editing</i>	1.Wawan A.S,S.Si.,M.Si	Bogor 11-13 Oktober 2016

No	Jenis Kursus/Pelatihan/Seminar	Peserta	Waktu, Lokasi, dan penyelenggara
3	Kursus Bahasa Inggris	1. Nelva Susanti 2. Diah Wahyuningrum 3. Desmalazati 4. Siti Nurzamroah 5. Mirasari 6. Elvi Sukendri 7. Rohaidi 8. Dike Fransiska 9. Paiman 10. Gustina 11. Wiwit Murdiati	Idea Indonesia Januari 23 April 2016
4.	Seminar Penanganan dan penggunaan bahan kimia yang benar serta peningkatan kemampuan tentang borosilicate glass untuk laboratorium	1. Miftahur Rahman 2. Widyastuti, M.Si	Bandarlampung 5 Agustus 2016
5	Pelatihan keterampilan dasar laboratorium	Wagiran	UPT Laboratorium terpadu dan sentra inovasi teknologi Unila, 18 Februari 2015
6	<i>Training on Covering the introduction to agilent GC-MS (Basic, operation, Troubleshooting and maintenance</i>	Wagiran	Jakarta, 25 Agustus 2015
7	Pelatihan keprotokolan	Nilia Susila Yulianti	Dir Pam Obvit Polda Lampung 13 Oktober 2015
8	Bimtek Arsip dinamis dan workshop penyusunan jadwal retensi arsip	Nilia Susila Yulianti	Unila, 02 April 2015
9	Pelatihan penggunaan peralatan AAS Buck Scientific 210Vgp	Miftahur Rahman	PT Akurasi Prima Bandarlampung, 15-16 Agustus 2016
10	<i>Program of IELTS Preparation Course held by ministry of research and thechnology, higher Education</i>	Esti Harpeni	The language training centre UGM 23/11/15 sd 30/12/16 2016

No	Jenis Kursus/Pelatihan/Seminar	Peserta	Waktu, Lokasi, dan penyelenggara
11	Seminar Kesehatan dan Keselamatan kerja K3 Laboratorium	Suwarto	Dipa Healthcare, 14 Mei 2014
12	Seminar Konservasi	Suwarto	PKSDA Unila, 23 April 2014
13	Seminar Manajemen Laboratorium	Budi Sulistyawan	HIMAKI Unila, 24 Februari 2014
14	Pelatihan 2 hari kesehatan dan keselamatan kerja laboratorium	Nuriah, A.Md	Pusat pengembangan Profesi Indonesia, Jakarta, 30 September 2016
15	Pendidikan dan pelatihan Pranata Laboratorium Pendidikan	Bayu Putra Danan Jaya	Ristekdikti, 31 Desember 2015
16	Pelatihan Peningkatan mutu teknisi Laboran	Romiani, A.Md	Mikrobiologi Fakultas Kedokteran UGM, 11-15 Nov 2013
17	Administrasi kepegawaian	Budi Suroso	Pusat pengembangan tenaga kependidikan, Jakarta 27 April 2014
18	Pelatihan Kependidikan Pranata Laboratorium	Ismi	Dirjen pendidikan tinggi direktorat pendidik dan tenaga kependidikan, Jakarta 09 Oktober 2014

Tabel 1.1 menunjukkan Tenaga kependidikan yang mengikuti Kursus dan pelatihan dari tahun 2013 sampai dengan 2017. Tenaga kependidikan mengikuti Seminar, Pelatihan dan kursus dilakukan untuk meningkatkan kompetensi masing-masing

tenaga kependidikan. Unila selalu berupaya meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan dengan mengirim tenaga kependidikan untuk mengikuti pelatihan, seminar atau kursus, terlihat pada Tabel 1.1 beberapa tenaga kependidikan mengikuti pelatihan sebagai pranata laboratorium, dan mengikuti kursus bahasa Inggris sebagai penunjang pelayanan terhadap mahasiswa.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Komang Adi Kurniawan tahun 2014, Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah staf auditor internal pada departemen internal audit perusahaan perhotelan khususnya hotel berbintang di Bali yang jumlahnya 159 hotel (BPS Bali 2011). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*, yaitu cara pemilihan sampel dengan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara proporsional dengan memperhatikan strata yang ada didalam suatu populasi tersebut (Sugiyono 2009: 118-119).

Hasil signifikan untuk kategori *locus of control* internal terhadap kinerja sebesar 0,000 (sig.<0,05) yang berarti bahwa *locus of control* internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor internal. Sedangkan, untuk hubungan antara *locus of control* internal terhadap kepuasan kerja didapatkan nilai signifikan yang sama yaitu 0,000 (sig.<0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa *locus of control* internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja auditor internal. Hasil uji t antara variabel *locus of control* eksternal dengan kinerja didapatkan nilai signifikan sebesar 0,368 (sig.>0,05) yang artinya bahwa *locus of control* eksternal tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor internal.

Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil *absolute residual* dari model regresi antara Tri Hita Karana dengan *Locus of control* dan koefisien yang didapatkan adalah negatif, yaitu -0,95 untuk variabel kinerja dan -0,94. untuk variabel kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja dengan budaya Tri Hita Karana sebagai variabel moderating.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti judul “Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dengan *Locus of control* dan *self efficacy* sebagai variabel moderasi (studi pada tenaga kependidikan) di Universitas Lampung”.

1.2 Identifikasi Masalah.

Pada gambar 1 terlihat tenaga kependidikan di Universitas Lampung masih didominasi dengan kualifikasi Tenaga Kependidikan yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK, pada kenyataannya kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas dengan baik dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang dimiliki. Keberadaan Tenaga Kependidikan yang berstatus honorer sangat membantu dalam meringankan pekerjaan sehari-hari, meskipun kadang-kadang Tenaga kependidikan yang berstatus honorer seringkali mendapatkan pekerjaan yang lebih banyak dibanding Tenaga Kependidikan yang berstatus PNS, sehingga tenaga kependidikan yang berstatus PNS menjadi malas, agar dapat melaksanakan semua pekerjaan dan menyelesaikannya dan sebagian Tenaga Kependidikan yang berstatus PNS tidak berkeinginan untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi karena sudah

merasa puas dan nyaman dengan pendidikan kualifikasi SMA/SMK yang dimiliki. Berdasarkan UU No.13/2003 tentang kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan, dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan memiliki kompetensi yang lebih baik dibanding seseorang yang memiliki pendidikan yang lebih rendah. Menurut Weiner tahun 1974 faktor yang mempengaruhi locus of control salah satunya adalah kemampuan, sedangkan kemampuan seseorang dipengaruhi tingkat pendidikannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin baik kemampuan yang dimilikinya. Sementara seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki self efficacy yang tinggi pula karena seseorang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi lebih percaya akan kemampuan diri yang dimiliki.

Keinginan dan kemampuan seseorang untuk bekerja lebih baik akan mempengaruhi karir seseorang, kompetensi, *Self efficacy dan locus of control* merupakan mediator yang cukup berpengaruh terhadap pemilihan karir seseorang. Osipow (1983) bahwa kematangan karir seseorang dipengaruhi oleh kecerdasan, tingkat sosial ekonomi orangtua, konsep diri, pola pengasuhan orangtua, pola karir orangtua, aspirasi pekerjaan orangtua, lingkungan sekolah, bakat khusus, dan proses pendidikan, lain halnya dengan *locus of control internal* menurut Schlehover menyatakan bahwa *locus of control* mengacu pada keyakinan seseorang tentang bantuan atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Seseorang yang cenderung meyakini mampu mendapatkan hasil yang baik dan menghindari hasil yang buruk

melalui tindakan mereka sendiri maka dia mempunyai internal *locus of control*, namun sebaliknya apabila hasil yang diperoleh diyakini ditentukan oleh faktor-faktor di luar dirinya, maka dia cenderung memiliki external *locus of control*..

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan ke dalam masalah :

1. Apakah pengaruh kompetensi dapat meningkatkan kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Lampung?
2. Apakah *Locus of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Tenaga Kependidikan Universitas Lampung?
3. Apakah *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Tenaga Kependidikan Universitas Lampung?
4. Apakah *Locus of Control* memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Lampung?
5. Apakah *Self efficacy* memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja yang dimiliki Tenaga Kependidikan Universitas Lampung,
2. Mengetahui pengaruh *Locus of control* terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Lampung

3. Mengetahui pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Lampung
4. Mengetahui peran *Locus of control* dalam memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Lampung
5. Mengetahui peran *Self Efficacy* dalam memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Lampung.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai berikut :

1. Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis, selain itu dapat digunakan sebagai bahan informasi dan rujukan referensi bagi penelitian lebih lanjut.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Universitas Lampung agar dapat melaksanakan fungsinya secara optimal, terutama dalam hal pelayanan dalam rangka peningkatan kinerja Tenaga Kependidikan.

II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kompetensi

Beberapa pengertian kompetensi :

1. Kompetensi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (2002), pengertian kompetensi adalah kecakapan, mengetahui berwenang dan berkuasa memutuskan atau menentukan atas sesuatu.
2. Kompetensi menurut Depdikbud (1994) adalah karakteristik yang dimiliki oleh individu dan digunakan secara tepat dengan cara yang konsisten untuk mencapai kinerja yang diinginkan.
3. Kompetensi menurut Wardiman Djojonegoro (1996:11) memberikan arti kompetensi sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang individu yang berhubungan secara kausal dengan standar penilaian yang terferensi pada performansi yang superior atau pada sebuah pekerjaan.
4. Pengertian Kompetensi menurut UU No. 20/2003 tentang Sisdiknas penjelasan pasal 35 (1): “Kompetensi lulusan merupakan kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan sesuai dengan standard nasional yang telah disepakati”
5. Pengertian Kompetensi menurut UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 (10) : “Kompetensi adalah kemampuan kerja

setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”

Karakteristik dasar kompetensi menurut Wardiman Djojonegoro (1996:11) adalah:

1. Motivasi (motives), sesuatu yang secara konsisten menjadi dorongan, dipikirkan, atau diinginkan seseorang untuk kemudian menjadi penyebab munculnya suatu tindakan.
2. Bawaan (trait) merupakan suatu kecenderungan untuk secara konsisten merespons situasi atau informasi yang diterima individu.
3. Konsep diri (self concept), perilaku, nilai, sifat, yang menggambarkan pribadi seorang individu.
4. Pengetahuan (knowledge), keahlian yang dimiliki seorang individu berdasarkan informasi yang dimiliki pada suatu bidang tertentu.
5. Keterampilan (skill), kepandaian atau kemampuan untuk melakukan suatu aktivitas mental maupun fisik tertentu. Kompetensi skill mental terdiri atas berpikir analitis dan berpikir konseptual.

Pengertian kompetensi Menurut *Boulter et al.* kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik

dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut *Boulter et al.* (dalam Rosidah, 2003:11) level kompetensi adalah sebagai berikut : *Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait dan Motive.*

Skill adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang programmer computer. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. *Social role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya : pemimpin. *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, contoh : melihat diri sendiri sebagai seorang ahli.

Trait adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya : percaya diri sendiri. *Motive* adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan, contoh : prestasi mengemudi.

Kompetensi *Skill* dan *Knowledge* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *self image* cenderung sedikit visibel dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan *trait* dan *motive* letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan

keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan trait berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan social role terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Spencer dan *Spencer* (dalam Moeheriono, 2009:3) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung didalamnya adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.

- b. Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.
- c. Kriteria (*criteria referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Kompetensi berdasarkan penjelasan tersebut merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Dari karakteristik dasar tersebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer.

Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan

bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh karyawan berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi.

Kravetz mengatakan bahwa kompetensi adalah sesuatu yang seseorang tunjukkan ditempat kerja setiap hari yang mencakup perilaku, bukan sifat-sifat kepribadian maupun keterampilan dasar yang ada didalam ataupun di luar tempat kerja. Dengan demikian, kompetensi mencakup melakukan sesuatu, bukan hanya pengetahuan yang pasif. Seorang mungkin pandai, namun jika mereka tidak menggunakan kepandaiannya tersebut kedalam perilaku yang efektif, kepandaian tersebut akan menjadi tidak berguna. Kompetensi tak hanya untuk mengetahui apa-apa saja yang harus dilakukan, melainkan juga berencana untuk melakukan atas apa yang telah diketahui.

Gordon (1988 : 109) menjelaskan beberapa dimensi yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut :

-) *Understanding*, yaitu kedalaman kognitif yang dimiliki oleh seseorang
-) *Skill*, yaitu sesuatu keterampilan ataupun bakat yang dimiliki oleh individu untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepada nya.
-) *Knowledge*, yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, yang berarti mengetahui apa yang harus diperbuat.
-) *Interest*, yaitu kecenderungan seseorang yang tinggi terhadap sesuatu atau untuk melakukan sesuatu perbuatan.

) *Attitude*, yaitu reaksi seseorang terhadap rangsangan yang datang dari luar, misal: rasa senang, suka atau tidak suka.

) *Value*, yaitu suatu standar perilaku atau sikap yang dipercaya secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.

Definisi kompetensi adalah kecakapan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam bidangnya, sedangkan pengertian kompetensi adalah kemampuan yang ada pada diri seseorang untuk menunjukkan dan mengaplikasikan keterampilan tersebut didalam kehidupan nyata.

2.1.2 *Locus of control*

a. Pengertian *Locus of control*

Locus of control (pusat kendali) pertama kali kemukakan oleh *Rotter (1966)*, seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (*Rotter, dalam Engko, 2007*). *Larsen dan Buss, (2002)* mendefinisikan *locus of control* sebagai suatu konsep yang menunjuk pada keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. *Locus of control* menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukannya (*action*) dengan akibat/hasilnya (*outcome*).

Locus of control menurut Hjele dan Ziegler, (1981); Baron dan Byrne, (1994) diartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lefcourt, (1976) menggambarkan *locus of control* sebagai berikut: "*Perceived control is defined as a generalised expectancy for internal as opposed to external control of reinforcements*". Makna dari pernyataan tersebut adalah bahwa kendali yang dirasa digambarkan sebagai suatu pengharapan yang general untuk pengendalian internal sebagai lawan dari kendali penguatan eksternal, Sedangkan Zimbardo, (1985: 275) menggambarkan *locus of control* sebagai berikut: "*A locus of control orientation is a belief about whether the outcomes of our actions are contingent on what we do (internal control orientation) or on events outside our personal control (external control orientation)*". Maksud dari pernyataan tersebut adalah bahwa suatu tempat orientasi kendali adalah suatu kepercayaan tentang apakah hasil dari tindakan kita adalah ketidakpastian pada apa yang kita lakukan pada diri pribadi kita yang berorientasi internal atau pada peristiwa yang diluar kendali pribadi kita (orientasi kendali eksternal).

Rotter dalam Corsini dan Marsella (1983) membedakan orientasi *locus of control* menjadi dua, yakni *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*. Individu dengan *locus of control internal* cenderung menganggap bahwa ketrampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup mereka. Sedangkan individu

yang memiliki *locus of control eksternal* cenderung menganggap bahwa hidup mereka terutama ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir, keberuntungan, dan orang lain yang berkuasa. Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib atau *event-event* dalam kehidupannya berada dibawah kontrol dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki internal *locus of control*. Sementara individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kontrol terhadap nasib atau *event-event* yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan individu tersebut memiliki external *locus of control*.

Kreitner dan Kinichi, (2001) 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. *Zimbardo*, (1985) menyatakan bahwa dimensi *internal-external locus of control* dari *Rotter* memfokuskan pada strategi pencapaian tujuan tanpa memperhatikan asal tujuan tersebut. Bagi seseorang yang mempunyai *internal locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan di dalamnya. Pada individu yang mempunyai *external locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran didalamnya.

Individu yang mempunyai *external locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan *Kahle* (dalam

Riyadingsih, 2001). Sementara itu individu yang mempunyai *internal locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri dan diidentifikasi juga lebih menyenangi keahlian-keahlian dibanding hanya situasi yang menguntungkan.

b. Jenis - Jenis *Locus Of Control*

Locus Of Control dibagi menjadi dua dimensi menurut *Ivancevich* dan *Matterson* dalam Utami (2014), diantaranya :

- 1. *Internal locus of control*** merupakan individu dengan keyakinan bahwa jika mereka bekerja keras mereka akan berhasil, dan percaya bahwa orang yang gagal adalah karena kurangnya kemampuan atau motivasi. Individu yang mempunyai *internal locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri dan diidentifikasi juga lebih menyenangi keahlian-keahlian dibanding hanya situasi yang menguntungkan. Hasil yang dicapai *locus of control internal* dianggap berasal dari aktifitas dirinya. Bagi seseorang yang mempunyai *internal locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan didalamnya (*Kreitner dan Kinicki, 2003*).
- 2. *External locus of control*** merupakan individu yang percaya bahwa takdir, kesempatan, keberuntungan, atau perilaku orang lain menentukan apa yang terjadi pada mereka. Individu yang berfikir bahwa kekuatan-kekuatan di luar kendali mereka mendikte apa yang terjadi pada mereka dikatakan mempunyai *external locus of control* (*Moorhead & Griffin, 2013*). Pada individu yang

mempunyai *external locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran didalamnya. Individu yang mempunyai *external locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan (Kreitner & Kinichi, 2003). Lebih lanjut dinyatakan bahwa dimensi *internal-external locus of control* dari Rotter memfokuskan pada strategi pencapaian tujuan tanpa memperhatikan asal tujuan tersebut. Sedangkan pada individu *locus of control eksternal* menganggap bahwa keberhasilan yang dicapai dan dikontrol dari keadaan sekitarnya. (Kreitner & Kinichi, 2003).

c. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control

Weiner (1974) mengajukan empat unsur yang dapat menentukan keberhasilan dan kegagalan seseorang dalam mencapai prestasi. Unsur tersebut adalah:

- (1) Kemampuan,
- (2) Usaha
- (3) Kesulitan Tugas
- (4) Nasib

Ada empat unsur penyebab kegagalan dan keberhasilan yang digolongkan ke dalam dua dimensi kausal yaitu *locus of control internal* dan *external*. Kemampuan dan usaha termasuk dimensi *locus of control internal* sedangkan kesulitan tugas dan nasib termasuk *locus of control eksternal*.

Kemampuan merupakan unsur internal yang stabil, usaha merupakan unsur internal yang tidak stabil atau dapat bervariasi, sedangkan kesulitan tugas merupakan unsur eksternal yang tergolong stabil dan nasib termasuk unsur eksternal yang tidak stabil.

d. Karakteristik *Locus Of Control*

Perbedaan karakteristik antara *internal locus control* dengan *external locus of control* sebagai berikut :

(1) ***Internal locus of control*** adalah individu yang percaya bahwa dirinya dapat mengendalikan apa yang terjadi dalam kehidupan mereka. *Internal locus of control* mempunyai karakteristik :

- (a) Menunjukkan motivasi yang besar
- (b) Memiliki inisiatif yang tinggi
- (c) Mempunyai harapan dan usaha yang tinggi
- (d) Prestasi mengarah pada penghargaan yang berarti
- (e) Mempunyai kepuasan tersendiri atas prestasi yang diraih dari kerja kerasnya.

(2) ***External locus of control*** adalah individu yang percaya bahwa takdir, kesempatan, keberuntungan, atau perilaku orang lain menentukan apa yang terjadi pada mereka mempunyai karakteristik :

- (a) Kurang termotivasi
- (b) Kurang memiliki inisiatif
- (c) Mudah menyerah dan menyalahkan keadaan

- (d) Cenderung pasrah dan kurang memiliki inisiatif.
- (e) Kurang suka berusaha, karena mereka percaya bahwa faktor luardan takdir yang mengontrol hidup mereka (Kreitner & Kinichi, 2003), Crider dalam Fakhidah (2012).

2.1.3 *Self efficacy*

a. Pengertian

Self Efficacy atau kemampuan diri sendiri merupakan suatu keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri yang ada pada dirinya untuk melakukan sesuatu. *Self Efficacy* sendiri merupakan sebuah bentuk kepercayaan diri seseorang dalam melakukan berbagai hal salah satunya yaitu ketika seorang hendak melakukan pekerjaan maka dia harus memiliki kepercayaan diri agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. *Self efficacy* juga sangat diperlukan dalam berbagai hal salah satunya kesiapan seseorang ketika akan tampil agar mendapatkan hasil yang maksimal. *Self efficacy* (kemampuan diri) merupakan evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Bandura dan Wood menjelaskan bahwa *Self efficacy* mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. (dalam Baron dan Byrne, 1991).

Gist dan Mitchell mengatakan bahwa *Self efficacy* dapat membawa pada perilaku yang berbeda di antara individu dengan kemampuan yang sama karena

Self efficacy mempengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan masalah, dan kegigihan dalam berusaha (Gufron dan Rini, 2011). Salah satu penyebab dari *self efficacy* (kemampuan diri) yang kurang yaitu kecemasan (*Axiety*). Dimana kecemasan merupakan suatu keadaan tertentu (*state anxiety*), yaitu menghadapi situasi yang tidak pasti dan tidak menentu terhadap kemampuannya dalam menghadapi objek tertentu.

Self efficacy (kemampuan diri) sangat penting dalam menangani kecemasan yang ada pada diri ketika seseorang tampil didepan umum. Dimana seseorang harus yakin terhadap apa yang dia miliki untuk dapat menghadapi permasalahan-permasalahan yang ada pada dirinya terutama kecemasan yang terjadi. Bandura (dalam Jeffrey dkk.,2003) salah satu faktor kognitif dalam gangguan kecemasan yaitu *self efficacy* atau kemampuan diri yang rendah dimana bila anda percaya anda tidak memiliki kemampuan untuk menanggulangi tantangan-tantangan penuh stress yang anda hadapi dalam hidup, anda akan merasa semakin cemas bila anda berhadapan dengan tantangan-tantangan itu. Sebaliknya, bila anda merasa mampu melakukan tugas-tugas anda, seperti mempresentasikan sesuatu yang bermanfaat untuk sesama tenaga kependidikan atau menyebrangi jembatan tanpa panik, atau memberikan ceramah dihadapan umum, anda tidak akan dihantui oleh kecemasan atau rasa takut bila anda berusaha melakukannya. Orang dengan *self efficacy* atau kemampuan diri yang rendah (kurang keyakinan pada kemampuannya untuk melaksanakan tugas-tugas dengan sukses) cenderung untuk berfokus pada ketidakadanya kekuatan yang dipersepsikannya.

Kecemasan (*axiety*) adalah suatu keadaan khawatir yang mengeluhkan bahwa sesuatu yang buruk akan segera terjadi. Banyak hal yang harus di cemasakan misalnya, kesehatan, relasi social, ujian, karier, relasi internasional, dan kondisi lingkungan. Kecemasan merupakan respons yang tepat terhadap ancaman, tetapi kecemasan bisa menjadi suatu abnormal bila tingkatannya tidak sesuai dengan proporsi ancaman, atau bila seperti datang tanpa ada penyebabnya. Kecemasan berbicara sendiri menurut *Burgon* dan *Ruffner* (Dias Mirasih dkk., 2004) menyebut kecemasan berbicara di depan umum dengan istilah *communication anxiety*, yang didefinisikan sebagai kondisi individu yang merasa cemas dalam menghadapi situasi komunikasi, khususnya komunikasi di depan umum (*public setting*).

Kecemasan berbicara di depan umum yang terjadi pada diri individu bisa disebabkan oleh berbagai macam hal. Menurut *Geist* (dalam Gunarsa, 2000) kecemasan tersebut dapat bersumber dari berbagai hal seperti tuntutan sosial yang berlebihan dan tidak mau atau tidak mampu dipenuhi oleh individu yang bersangkutan, standar prestasi individu yang terlalu tinggi dengan kemampuan yang dimilikinya seperti kekurangsiapan untuk menghadapi situasi yang ada, pola berpikir, dan persepsi negatif terhadap situasi atau diri sendiri. Berdasarkan uraian diatas, dapat diartikan bahwa *self efficacy* yang tinggi maupun *self efficacy* rendah yang dimiliki seorang memiliki hubungan terhadap tingkat kecemasan seseorang ketika berbicara di muka umum, ketika mempresentasikan suatu makalah atau ketika di tunjuk untuk maju kedepan oleh pimpinan . Karena sering terjadinya kecemasan yang di alami oleh

seseorang ketika melakukan presentasi atau di tunjuk maju didepan akibat kurangnya pengalaman dari seseorang ketika maju untuk tampil presentasi dan kurangnya kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimilikinya.

Baron Byrne (2000) mengemukakan bahwa *self efficacy* merupakan penilaian individu terhadap kemampuan/kompetensinya untuk melakukan suatu tugas mencapai suatu tujuan dan menghasilkan sesuatu, dan menurut *feist & feist* (2002) *self efficacy* adalah keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan dalam mengadakan control terhadap pekerjaan mereka, terhadap peristiwa di lingkungan mereka sendiri. Dan dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* diri merupakan keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ia hadapi sehingga mampu mengatasi rintangan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Klasifikasi *self efficacy* terbagi dua bentuk yaitu : *Self efficacy* tinggi dan *Self efficacy* rendah.

Dalam mengerjakan tugas, individu yang mempunyai *Self efficacy* yang tinggi akan cenderung memilih terlibat langsung sementara individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah, cenderung menghindari tugas tersebut. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung mengerjakan sesuatu tugas tertentu, sekalipun tugas-tugas tersebut merupakan tugas yang sulit. Mereka tidak memandang tugas sebagai suatu ancaman yang harus mereka hindari. Selain itu mereka juga mengembangkan minat intrinsik dan keterikatan yang mendalam terhadap suatu aktivitas, mengembangkan tujuan

dan berkomitmen dalam mencapai tujuan tersebut. Mereka juga meningkatkan usaha mereka dan mencegah kegagalan yang mungkin timbul.

Mereka yang gagal dalam melaksanakan sesuatu biasanya cepat mendapatkan kembali *self efficacy* mereka setelah mengalami kegagalan tersebut (Bandura 1997). Individu yang memiliki *Self efficacy* yang tinggi menganggap kegagalan adalah akibat dari kurangnya usaha yang keras, pengetahuan, dan keterampilan.

Individu yang ragu akan kemampuannya (*self efficacy* rendah) akan menjauhi tugas-tugas yang sulit karena tugas tersebut dianggap sebagai ancaman bagi mereka. Individu semacam ini memiliki aspirasi yang rendah dan komitmen yang rendah dalam mencapai tujuan yang mereka pilih atau mereka tetapkan, ketika menghadapi tugas-tugas yang sulit mereka sibuk memikirkan kekurangan-kekurangan diri mereka dan gangguan-gangguan yang mereka hadapi dan semua hasil yang dapat merugikan mereka, Individu yang memiliki *self efficacy* rendah tidak berpikir tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit mereka usaha-usaha mereka dan cepat menyerah. Mereka juga lamban dalam membenahi ataupun mendapatkan kembali *self efficacy* mereka ketika menghadapi kegagalan (Bandura 1997) dari hal-hal diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Dapat menangani secara efektif situasi yang mereka hadapi
2. Yakin terhadap kesuksesan dalam mengatasi rintangan
3. Ancaman dianggap sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi

4. Percaya akan kemampuan diri yang dimiliki
5. Hanya sedikit menampakkan keragu-raguan
6. Suka mencari situasi yang baru

Ciri-ciri orang yang memiliki *self efficacy* rendah adalah sebagai berikut :

1. Lamban dalam membenahi atau mendapatkan kembali *self efficacy* ketika mendapatkan kegagalan.
2. Tidak yakin dapat menghadapi rintangan.
3. Ancaman dipandang sebagai salah satu yang harus dihindari.
4. Mengurangi usaha dan cepat menyerah.
5. Ragu akan kemampuan diri yang dimiliki.
6. Tidak suka mencari situasi baru.
7. Aspirasi dan komitmen pada tugas rendah.

b. Tahap pengembangan *self efficacy*

Bandura (1997) menyatakan *self efficacy* berkembang secara teratur. Bayi mulai mengembangkan *self efficacy*nya sebagai usaha melatih pengaruh lingkungan fisik dan sosial. Mereka mulai mengerti dan belajar mengenai tentang kemampuan dirinya kecakapan fisik, kemampuan sosial dan kecakapan berbahasa yang hamper secara konstan digunakan dan ditujukan pada lingkungan. Awal dari pertumbuhan *self efficacy* dimulai dari orang tua kemudian dipengaruhi saudara kandung, teman sebaya dan orang dewasa lainnya.

Self efficacy pada masa dewasa meliputi penyesuaian pada masalah, perkawinan dan peningkatan karir. Sedangkan pada masa usia lanjut *self efficacy* sulit terbentuk sebab pada masa ini terjadi penurunan mental dan fisik, pension kerja penarikan diri dari lingkungan sosial. Berdasarkan hal tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tahap perkembangan *self efficacy* dimulai dari masa bayi kemudian berkembang kemasadewasa kemudian berlanjut kemasalanjut usia.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* :

Bandura 1997 menyatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* adalah sebagai berikut :

1. Budaya

Budaya mempengaruhi *self efficacy* melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*) dan proses pengaturan diri (*self regulatory process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self efficacy*.

2. Gender

Perbedaan gender juga mempengaruhi *self efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura 1997 yang menyatakan bahwa wanita lebih memiliki *self efficacy* yang tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain ibu rumah tangga juga sebagai wanita karir akan memiliki *self efficacy* yang tinggi dibanding dengan pria yang sudah bekerja.

3. Sifat dari tugas yang dihadapi

Derajat kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri. Semakin kompleks tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tsb menilai kemampuannya. Sebaliknya jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

4. Intensif eksternal

Faktor yang dapat mempengaruhi *self efficacy* individu adalah intensif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu factor yang dapat meningkatkan *self efficacy* adalah *Competent contingens incentive* yaitu *incentive* yang diberikan oleh orang lain yang mereflesikan keberhasilan seseorang.

5. Status atau peran individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat control yang lebih besar sehingga *self efficacy* yang dimiliki juga tinggi, sedangkan individu yang mempunyai status yang lebih rendah akan memiliki control yang rendah sehingga *self efficacy* yang dimiliki juga rendah.

6. Informasi tentang kemampuan diri

Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi, jika ia memperoleh informasi positif tentang dirinya, sementara individu yang mempunyai

informasi negative tentang dirinya, maka individu tersebut akan memiliki *self efficacy* yang rendah.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* adalah : Budaya, gender, Sifat dari tugas yang dihadapi, Intensif eksternal, Status atau peran individu dalam lingkungan, informasi tentang kemampuan diri.

d. **Aspek-aspek adanya perbedaan *self efficacy*:**

Bandura mengungkapkan (1986) mengungkapkan bahwa perbedaan *self efficacy* pada setiap individu terletak pada 3 aspek/komponen yaitu :

1. Magnitude

Masalah yang berkaitan dengan derajat kesulitan tugas individu. Komponen ini berimplikasi pada pemilihan perilaku yang akan dicoba individu berdasarkan ekspektasi efikasi pada tingkat kesulitan tugas. Individu akan berupaya melakukan tugas tertentu yang ia persepsikan dapat dilaksanakannya dan ia akan menghindari situasi dan perilaku yang ia persepsikan di luar batas kemampuannya.

2. Strength

Aspek yang berkaitan dengan kekuatan keyakinan individu atas kemampuannya. Pengharapan yang kuat dan mantap pada individu akan mendorong untuk gigih dalam berupaya mencapai tujuan walaupun mungkin belum memiliki pengalaman-pengalaman yang menunjang. Sebaliknya pengharapan yang ragu-ragu dan lemah akan

kemampuan diri akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang.

3. Generality

Individu menilai keyakinan mereka berfungsi diberbagai kegiatan tertentu. Generalisasi memiliki perbedaan dimensi yang bervariasi terdiri dari :

- a. Derajat Kesamaan aktivitas
- b. Modal kemampuan ditunjukkan (tingkah laku, kognitif, afektif)
- c. Menggambarkan secara nyata mengenai situasi
- d. Karakteristik individu yang ditujukan

Penilaian ini terkait pada aktivitas dan konteks situasi yang mengungkapkan pola dan tingkatan umum dari keyakinan orang terhadap keberhasilan mereka. Keyakinan diri yang paling mendasar adalah orang yang berada disekitarnya dan mengatur hidup mereka. Keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya bergantung pada pemahaman kemampuan dirinya, baik yang terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu maupun pada serangkaian aktivitas dan situasi yang lebih luas dan bervariasi.

2.1.4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh

seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Sulistiyani (2003,223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut *Bernardin* dan *Russel* dalam Sulistiyani (2003,223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Simamora (1997) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan Suprihanto (dalam Srimulyo,1999 : 33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakat bersama.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh *Maier* (dalam Moh As'ad, 2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi *Lawler* and *Poter* menyatakan bahwa kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Moh

As'ad, 2003). Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006).

Menurut Rivai dan Basri (2005) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang

dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara,2002:22).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). *Mathis* dan *Jackson* (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (*Amstrong*, 1999:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

b. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.

2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Indikator Kinerja Karyawan Menurut (*Robbins, 2006:260*):

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Menurut Mathis dan Jackson (2002) terdiri dari :

a. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

b. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

c. Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

d. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai

tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

e. Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik

Indikator kinerja karyawan menurut **Guritno dan Waridin**

(2005) adalah sebagai berikut :

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan.
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Simanjutak (2005) kinerja dipengaruhi :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/ gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Sedarmayanti (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja),
- 2) Pendidikan
- 3) Keterampilan
- 4) Manajemen kepemimpinan
- 5) Tingkat penghasilan
- 6) Gaji dan kesehatan
- 7) Jaminan sosial
- 8) Iklim kerja
- 9) Sarana dan prasarana
- 10) Teknologi
- 11) Kesempatan berprestasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya :

- a. Faktor kemampuan (*ability*) Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

- b. Faktor motivasi

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

Menurut Sedarmayanti (2007), instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi, yaitu :

- a. Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
- b. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.

- c. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
- d. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas

e. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya “*like dan dislike*”, dari penilai, agar objektivitas penilai dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini adalah penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut.

Menurut Mathis dan Jackson (2002), menyatakan pendapatnya bahwa, “Penilaian kinerja dapat dilaksanakan oleh siapa saja yang mengerti benar tentang penilaian kinerja pegawai secara individual”. Kemungkinannya antara lain adalah

1. Para atasan yang menilai bawahannya
2. Bawahan yang menilai atasannya.
3. Anggota kelompok menilai satu sama sama lain.
4. Penilaian pegawai sendiri.

5. Penilaian dengan multisumber, dan
6. Sumber-sumber dari luar.

Mangkuprawira dan Vitalaya (2007), juga menyatakan bahwa, "Penilaian kinerja yang dilakukan dalam satu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut memberikan umpan balik yang positif kepada pegawai".

Dessler (2007) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu :

1. Prestasi pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi : mmebutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi : kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi : hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk pegawai, yang merupakan kunci pengembangan bagi pegawai di masa mendatang. Di saat atasan mengidentifikasi kelemahan, potensi dan kebutuhan pelatihan melalui umpan balik penilaian kinerja, mereka dapat memberitahukan pegawai mengenai kemajuan pegawai tersebut, mendiskusikan keterampilan apa yang perlu mereka kembangkan dan melaksanakan perencanaan pengembangan (Mathis dan Jackson, 2002)

Menurut Dessler (2007), penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi karyawan tersebut dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai, dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

f. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga memngembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Wibowo (2007), menyatakan, “Penilaian kinerja seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengetahui kinerja buruk. Hasil-hasil yang baik dan dapat diterima harus data diidentifikasi sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur”

Menurut Sedarmayanti (2007), tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal baik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Menurut Rivai (2006), kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah :

1. Posisi Tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawainya.

2. Perbaiki Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan gajinya

4. Keputusan Penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kerja.

Berhubungan dengan *personal information* (informasi individu), yaitu meliputi absensi, ketepatan datang, keluhan-keluhan dari pegawai, waktu yang dipergunakan untuk mempelajari pekerjaan dan sebagainya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian tersebut sangat penting untuk digunakan sebagai sumber informasi dan bahan acuan bagi penelitian ini.

Tabel 2.2. Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel dan Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Cherian & Jacob (2013)	Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees	Variabel independen : motivation Variabel Dependen : Employee performance Metode analisis : Multiple linear regression	Kinerja karyawan secara positif dipengaruhi oleh self efficacy
2	Purnomo & Lestari (2010)	Pengaruh kepribadian, <i>self efficacy</i> , dan <i>locus of control</i> terhadap Persepsi kinerja usaha skala kecil dan menengah	Variabel independen : <i>self efficacy</i> , dan <i>locus of control</i> Variabel Dependen : performance Metode analisis : Multiple linear regression	Kepribadian responden ditandai dengan sifat suka menolong, pemaaf Dapat dipercaya peduli dan memiliki self efficacy yang tinggi
3	Sapariyah (2011)	Pengaruh <i>self esteem</i> , <i>self efficacy</i> and <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan dalam perspektif <i>balance scorecard</i> pada perum pegadaian Boyolali	Variabel independen : <i>self efficacy</i> , dan <i>locus of control</i> , <i>self esteem</i> Variabel Dependen : performance Metode analisis : Multiple linear regression	<i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> , dan <i>locus of Control</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dalam perspektif Balanced Scorecard

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel dan Model Analisis	Hasil Penelitian
4	Chen Chen & Silverthorne (2008)	<i>The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan</i>	Variabel independen : <i>locus of control, self esteem</i> Variabel Dependen : <i>performance</i>	Responden yang memiliki <i>locus of control</i> internal tingkat stress kerjanya lebih rendah Kinerja perusahaan akan tinggi
5	Lunenburg (2011)	<i>Self Efficacy in the workplace implications for motivation and performance</i>	Variabel independen : <i>Self Efficacy motivation</i> Performance Variabel Dependen : <i>Performance</i>	<i>Sumber Self Efficacy: Kinerja masa lalu</i> <i>Vicarious experience</i> <i>Verbal persuasion</i> <i>Emotional cues</i>
6	Prasetya, Handayani, dan Purbandi (2013)	Peran kepuasan kerja, <i>self esteem</i> <i>self efficacy</i> terhadap kinerja individual	Variabel independen: Kinerja Variabel Dependen : <i>Self esteem, self efficacy,</i> kepuasan kerja metode Analisis Analisis linear regression	1. <i>Self esteem</i> memiliki pengaruh terhadap kinerja 2. <i>Self esteem</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel dan Model Analisis	Hasil Penelitian
7	Rasjid (2011)	Analisis pengaruh self efficacy dan kepemimpinan trasformasional terhadap kinerja pegawai pada PT Taspen (Persero) Manado	Variabel independen : Kinerja Variabel Dependen : <i>Self Efficacy</i> Kepemimpinan transformal Analisis regresi	Pertama: <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Taspen Persero Manado Kedua: Kepemimpinan transformal berpengaruh positif terhadap kinerja PT Taspen (persero) Manado
8	Saputra (2014)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> terhadap kinerja dalam kepuasan kerja internal auditor dengan kultur lokal Tri Hita Karana sebagai variabel Moderasi	Variabel independen : Kinerja dan kepuasan kerja Variabel Dependen : <i>Locus of control</i> metode Analisis Regresi MRA	1. <i>Locus Of Control</i> internal berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja 2. <i>Locus Of Control</i> internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja 3. <i>Locus Of Control</i> internal berpengaruh terhadap kinerjanya dengan variabel Tri Hita Karana sebagai variabel moderating 4. <i>Locus Of Control</i> internal berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan sebagai pemoderasi

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel dan Model Analisis	Hasil Penelitian
9	Liana (2016)	Pengaruh motivasi dan self efficacy terhadap kinerja guru dimoderasi gaya kepemimpinan transformal	Variabel independen : Kinerja dan kepuasan kerja Variabel Dependen : <i>Self efficacy</i> metode Analisis Regresi	1.Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja 2. <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kinerja 3.Gaya kepemimpinan Transformal memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja 4.Gaya kepemimpinan transformal memperkuat pengaruh <i>self efficacy</i> terhadap kinerja

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Kompetensi

Menurut *Spencer dan Spencer* (dalam Moehariono, 2009:3) dan Wardiman Djojonegoro dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang atau individu berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Dengan standar penilaian yang terefensi. Berdasarkan dari definisi

ini, maka beberapa makna yang terkandung didalamnya adalah sebagai berikut:

- a. *underlying characteristic*, kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- b. *causally related*, berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.
- c. *criterion referenced*, yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Kompetensi berdasarkan penjelasan tersebut merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Dari karakteristik dasar tersebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengkategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

2.3.2. Locus of control

Locus of control adalah istilah yang mengacu pada persepsi individu tentang pengendalian pribadi, khususnya berkaitan dengan kontrol atas hasil - hasil yang penting. Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah tingkat sejauh mana keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap sumber penyebab peristiwa - peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, apakah keberhasilan, prestasi dan kegagalan dalam hidupnya dikendalikan oleh perilakunya sendiri (faktor internal) ataupun semua peristiwa -peristiwa yang terjadi dalam hidupnya berupa prestasi, kegagalan dan keberhasilan. dikendalikan oleh kekuatan lain, seperti pengaruh orang lain yang berkuasa,kesempatan, keberuntungan dan nasib (faktor eksternal).

2.3.3 Self Efficacy

Self-efficacy berkaitan dengan keyakinan individu dapat atau tidak dapat melakukan sesuatu bukan pada hal apa yang akan ia lakukan *Self-efficacy* yang tinggi akan menggiring individu untuk mengatasi tantangan dan hambatan dalam mencapai tujuan. Maka, dapat disimpulkan bahwa pengertian *self efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk melakukan sesuatu dan mendapatkan hasil yang diinginkan.

2.3.4. Kinerja

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam Moh As'ad, 2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "succesfull role achievement" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Moh As'ad, 2003).

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan

2.3.5. Kompetensi dan kinerja

Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik, serta memberikan isyarat bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif. Sehingga dapat mengidentifikasi kompetensi-kompetensi apa saja yang dibutuhkan pada semua pekerjaan dalam organisasi maupun kompetensi-kompetensi pada pekerjaan tertentu. Kompetensi tahap terpenting berikutnya adalah mengidentifikasi dengan

akurat tingkat kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan maupun calon karyawan. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk katagori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi dibutuhkan tentunya dapat dijadikan dasar bagi evaluasi kerja. Dalam rumusan standar kompetensi tentang kemampuan dan kinerja yang harus dicapai diantaranya meliputi :

-) Apa yang diharapkan dapat dikerjakan oleh seseorang
-) Seberapa jauh kinerja yang diharapkan tsb dapat dicapai seseorang
-) Bagaimana mengukur/membuktikan bahwa seseorang telah mencapai kinerja yang diharapkan.

Kompetensi juga dapat digunakan untuk kriteria penentuan penempatan kerja karyawan.

H1 = kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja

2.3.6 *Locus of Control* berpengaruh terhadap kinerja

Locus of Control adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karena tindakan kapasitas dan faktor-faktor dalam diri mereka sendiri, Ciri pembawaan internal *locus of control* adalah mereka yakin bahwa suatu kejadian selalu dalam rentang kendalinya dan kemungkinan akan mengambil keputusan yang lebih etis dan independen, sehingga *locus of control*

yang dimiliki dapat berpengaruh terhadap kinerja individu yang mempengaruhi kinerja suatu instansi atau perusahaan.

H2 = *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja

2.3.7 Self efficacy berpengaruh terhadap kinerja

Semakin tinggi self efficacy yang dimiliki oleh seseorang maka berpengaruh positif terhadap kinerja individu maupun kinerja instansi ataupun perusahaan, karena semakin tinggi self efficacy yang dimiliki, seseorang akan merasa mampu untuk melakukan pekerjaan yang menantang dan kepuasan atas hasil pekerjaan yang dilakukan.

H3 = *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja

2.3.8 Locus of Control dengan Kompetensi dan kinerja

Locus of control mengarah pada kemampuan seseorang individu dalam mempengaruhi kejadian yang berhubungan dengan hidupnya (Isuwandi dan Indriantoro dalam Toly, 2001). *Locus of Control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (rotter dalam Prasetyo, 2002). Berdasarkan teori *Locus of Control* memungkinkan bahwa perilaku karyawan dalam suatu konflik akan dipengaruhi oleh karakteristik *Locus of Control* nya dimana *Locus of Control* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah

karena tindakan kapasitas dan faktor-faktor dalam diri mereka sendiri. Ciri pembawaan internal *Locus of Control* adalah mereka yakin bahwa suatu kejadian selalu berada dalam rentang kendalinya dan kemungkinan akan mengambil keputusan yang lebih etis dan independen. Oleh karena itu dapat disimpulkan kinerja juga dipengaruhi oleh *Locus of Control* internal, karena lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya sehingga akan meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian *Locus of Control* akan memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja

H4 : *Locus of Control* memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

2.3.9. *Self efficacy* dengan kompetensi dan kinerja

Self Efficacy menurut *Pepe* (2010) dalam *maghfiroh* (2014) dapat diukur melalui 3 indikator yaitu : kemampuan mengelola kesulitan dalam pekerjaan, kemampuan mengelola dan membangun sebuah keberanian untuk berusaha, dan keyakinan untuk melaksanakan tugas, menurut *Chasanah* (2008) indikator dari *self efficacy* yaitu : perasaan mampu melakukan pekerjaan yang menantang dan kepuasan terhadap pekerjaan, sehingga semakin tingginya *self Efficacy* yang dimiliki karyawan maka berpengaruh positif memoderasi kompetensi dan kinerja karyawan.

H5 : *Self Efficacy* memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja

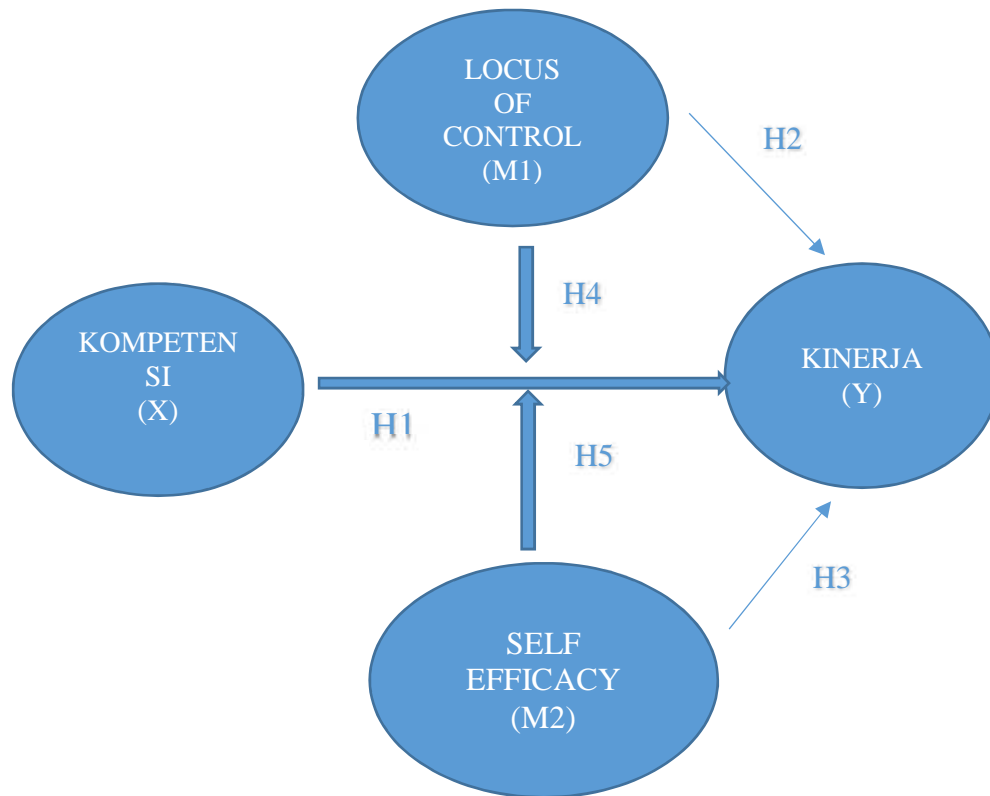
2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dan uraian teori tersebut diasumsikan tenaga kependidikan (karyawan) yang memiliki *locus of control* internal akan memiliki kinerja yang baik dan tenaga kependidikan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi juga akan memberikan kinerja yang baik pula. Dengan demikian ada 3 (dua) variabel dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel independen (bebas) dan 1 (satu) variabel dependen (tergantung) yaitu :

1. Kompetensi sebagai variabel independen (X)
2. Kinerja sebagai variabel dependen (Y)
3. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja (H1)
4. *Locus Of control* berpengaruh terhadap kinerja (H2)
5. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap kinerja (H3)
6. *Locus Of control* memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja (H4)
7. *Self Efficacy* memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja (H5)

Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal yang penting.

Kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian adalah suatu proses penyelidikan secara sistematis yang ditujukan pada penyediaan informasi untuk menyelesaikan masalah-masalah (*Cooper & Emory, 1995*). Menurut Suparmoko, 1991 penelitian adalah : Usaha yang secara sadar diarahkan untuk mengetahui atau mempelajari fakta-fakta baru dan juga sebagai penyaluran hasrat ingin tahu manusia.

Metode Penelitian adalah: Cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Cara ilmiah = didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Menurut Nazir (2009), penelitian adalah suatu proses mencari sesuatu secara sistematis dalam waktu yang lama dengan menggunakan metode ilmiah serta aturan yang berlaku. Pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni suatu pendekatan penelitian yang dilakukan dengan cara pengolahan dan penyajian data dengan menggunakan metode statistika, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengambil kesimpulan secara obyektif. Pendekatan ini akan digunakan karena relevan dengan rumusan masalah dan hipotesis yang diuji yaitu berusaha membuktikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pada penelitian ini, penulis menguji ada atau tidaknya pengaruh kompetensi terhadap kinerja dengan *Locus of control* dan *self efficacy* sebagai variabel moderasi pada tenaga kependidikan pada Universitas Lampung

Teknik pengambilan data yang dilakukan adalah dengan angket/kuesioner berupa pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya

3.2 Jenis dan Sumber data

Jenis dan sumber data dalam melakukan penelitian ini diperoleh baik dalam bentuk data primer maupun data sekunder

3.2.1 Data Primer

Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti (Mas'ud, 2004:178). Data primer ini khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berlangsung.

Jenis data yang digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis adalah data primer yang diperoleh dari tenaga kependidikan di Universitas Lampung sebagai responden dengan instrumen utama berupa angket (kuesioner). Sebagai data pendukung, diperoleh melalui wawancara dengan pegawai.

Tabel 3.1 Tabel Tenaga Kependidikan berdasarkan pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah
S3	1 orang
S2	27 orang
S1	350 orang
D III	49 orang
D I	2 orang
D II	5 orang
SLTA	530 orang
Total	963 orang

Sumber : kepegawaian Unila (2017)

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa dari 963 orang tenaga kependidikan dengan kualifikasi SLTA dan sederajat berjumlah 530 orang (55%), tenaga kependidikan dengan kualifikasi DI sebanyak 2 orang (0,21%), tenaga kependidikan dengan kualifikasi DII sebanyak 5 orang (0,52%), tenaga kependidikan dengan kualifikasi DIII sebanyak 49 orang (5,1%), tenaga kependidikan dengan kualifikasi SI sebanyak 350 orang (36%) dan tenaga kependidikan dengan kualifikasi S2 sebanyak 27 orang (7%), tenaga kependidikan dengan kualifikasi S3 sebanyak 1 orang (0,1%)

3.2.2 Data Sekunder

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

Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data Tenaga Kependidikan di Universitas Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Terdapat tiga cara untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Kuesioner

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan angket/kuesioner. Untuk mendapatkan data-data yang sedang dikembangkan oleh peneliti.

Kuesioner digunakan dalam melakukan penelitian kuantitatif, dimana peneliti ingin mendapatkan data keseluruhan responden, melalui kuesioner responden diminta untuk menjawab semua pertanyaan tentang *locus of control* dan *self efficacy*. Pendistribusian kuesioner bisa dilakukan melalui median email, atau diisi langsung oleh responden. Keuntungan dari penggunaan kuesioner ini mampu mengumpulkan sejumlah tanggapan yang dapat memetakan kondisi tanga kependidikan yang ada di Universitas Lampung

Pertanyaan dalam angket kuesioner dibuat dengan skala likert dalam interval 1-5, Katagori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju dengan nilai 1 (satu) sampai dengan sangat setuju dengan nilai 5 (lima)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1. Sangat tidak setuju

2. Tidak Setuju

3. Netral

4. Setuju

5. Sangat setuju

Kuesioner yang digunakan adalah gabungan dari kuesioner yang sudah di patenkan dan telah dipublikasikan.

2. Wawancara

Wawancara langsung juga dilakukan dalam pengumpulan data penelitian. Wawancara dengan beberapa pihak yang berhubungan dengan obyek penelitian dianggap perlu dalam mendapatkan informasi atau keterangan langsung dari responden dengan cara tatap muka dan bercakap-cakap.

3. Studi Pustaka

Dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari buku-buku dan jurnal-jurnal yang sudah dipublikasikan baik nasional maupun Internasional

3.4 Pupulasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2008:115) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua tenaga kependidikan di Universitas Lampung.

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2008:116), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan tehnik penarikan sampel yang dipergunakan dalam penelitian adalah sampling insidental, Sampling insidental adalah tehnik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok

sebagai sumber data. Pengambilan sampel dari populasi berdasarkan semua anggota populasi. Jumlah sampel dengan menggunakan rumus *slovin* (Umar,2007:78) :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir (5% - 10%).

Dari rumus Slovin di atas, maka diperoleh sampel dalam penelitian ini sebanyak 963 orang dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{963}{1+963(0.05)^2} = 283 \text{ orang}$$

3.5. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan dua variabel yang terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari kompetensi, *locus of Control* dan *self efficacy* (X). Variabel dependen yaitu Kinerja (Y).

Berikut adalah tabel definisi operasional dalam penelitian ini:

Tabel 3.5. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<i>Kompetensi</i>	Kompetensi berasal dari kata “competency” merupakan kata benda yang menurut Powell (1997:142) diartikan sebagai : 1) kecakapan, kemampuan, kompetensi 2) wewenang. Kata sifat dari competence adalah competent yang berarti cakap, mampu, dan tangkas.	1.Semangat untuk berprestasi dan bertindak (achievement and action) 2 Kemampuan pelayanan yang meliputi kompetensi empati dan orientasi pada kepuasan pelanggan, 3.kemampuan mempengaruhi orang lain., 4 Daya Fikir.	Likert
Self Efficacy (X)	Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau <i>self knowledge</i> yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan <i>self efficacy</i> yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi.	1.Budaya 2.Gender 3.Sifat dari tugas yang dihadapi 4.Intensif Eksternal 5.Status atau peran individu dalam lingkungan 6.Informasi tentang kemampuan diri	Likert
Locus of control (x)	<i>Locus of control</i> menurut Rotter merupakan suatu konsep yang menunjukkan pada keyakinan individu mengenai peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. <i>Locus of control</i> menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukan (action) dengan akibat/hasil (outcome)	1. Kemampuan 2. Usaha 3. Kesulitan tugas 4. Nasib	Likert
Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja	Kinerj adalah Kemampuan	1.Kualitas	Likert

karyawan (Y)	individu dalam menyelesaikan pekerjaannya (Miao <i>et al</i> , 2007). kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.	2.Kuantitas 3.Ketepatan waktu 4.Efektivitas 5.Kemandirian.	
---------------------	---	---	--

Penelitian ini menggunakan teknik *skala likert* untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kemudian dijabarkan menjadi komponen-komponen yang terukur. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif. Berikut contoh Tabel *Skala Likert*.

Tabel 3.6 Tabel Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3.6. adalah Tabel Skala Likert yang merupakan metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Terutama digunakan dalam kuesioner untuk mendapatkan preferensi peserta atau tingkat kesepakatan dengan pernyataan atau set pernyataan. Skala Likert adalah teknik skala non-komparatif dan unidimensional (hanya mengukur sifat tunggal) secara alami. Responden diminta untuk menunjukkan tingkat kesepakatan melalui pernyataan yang diberikan dengan cara skala ordinal. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa skala likert merupakan

metode perhitungan kuisioner yang dibagikan kepada responden untuk mengetahui skala sikap suatu objek tertentu

3.6. Pengujian Data

Pengujian data dalam penelitian ini dilakukan dengan uji normalitas, uji validitas dan uji realibilitas.

3.6.1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menentukan penggunaan statistik uji parametrik dan non parametrik. Uji parametrik apabila menunjukkan data berdistribusi normal, Sedangkan apabila data menunjukkan berdistribusi tidak normal, maka menggunakan uji non parametrik. Uji normalis menggunakan test of normality kolmogorov-smirnov pada perangkat SPSS. Cara mengetahui signifikan atau tidak signifikan hasil uji normalis adalah dengan memperhatikan bilangan pada kolom signifikansi (sig). Untuk jika signifikansi (nilai sig) pada output, maka data dari populasi yang berdistribusi normal namun jika signifikansi yang dioeroleh, amka data bukan populasi yang berdistribusi normal. Setelah seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan realibel.

3.6.2. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat kesahihan alat ukur dalam mengukur suatu data, dengan kata lain untuk melakukan pengujian bahwa alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Pengukuran Validitas dilakukan menggunakan analisis faktor. Analisis faktor menunjukkan bahwa dengan

signifikan 0,05 dan *kaiser-meyer-olkin* (KMO) serta *measure of sampling adequacy* (MSA) minimal 0,5 dinyatakan valid dan sampel bisa diteliti lebih lanjut (Santoso, 2002). Validitas adalah ukuran kemampuan suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Dengan kata lain, suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila terbukti dapat mengukur variabel penelitian. Uji validitas yang akan dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor, yaitu alat analisis statistik yang dipergunakan untuk mereduksi faktor-faktor yang mempengaruhi suatu variabel menjadi beberapa set indikator saja, tanpa kehilangan informasi yang berarti. Analisis faktor dapat digunakan untuk menguji validitas suatu rangkaian kuesioner. Sebagai gambaran, jika suatu indikator tidak mengelompok kepada variabelnya, tetapi malah mengelompok ke variabel yang lain, berarti indikator tersebut tidak valid.

3.6.3. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian mempunyai kehandalan melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu. Untuk menentukan apakah suatu indikator/item reliabel atau tidak, maka dilihat dari koefisien alpha, yaitu jika koefisien alpha nilainya lebih besar dari alpha standart (α Cronbach $>$ 0.60), berarti bahwa indikator atau item dinyatakan reliabel. Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

dimana :

- α = koefisien reliabilitas Alpha Cronbach
 K = jumlah item pertanyaan yang diuji
 $\sum s_i^2$ = jumlah varian skor item
 s_x^2 = varian skor-skor tes (seluruh item K)

Jika nilai $\alpha > 0,7$ artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika $\alpha > 0,80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat, atau ada pula yang memaknakanannya sebagai berikut:

- Jika $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna
- Jika α antara $0,70 - 0,90$ maka reliabilitas tinggi
- Jika α antara $0,50 - 0,70$ maka reliabilitas moderat
- Jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah

Jika α rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel: Segera identifikasi dengan prosedur analisis per item. Item Analisis adalah kelanjutan dari tes Alpha sebelumnya guna melihat item-item tertentu yang tidak reliabel. Lewat Item Analisis ini maka satu atau beberapa item yang tidak reliabel dapat dibuang sehingga Alpha dapat lebih tinggi lagi nilainya.

Reliabilitas item diuji dengan melihat Koefisien Alpha dengan melakukan Reliability Analisis dengan SPSS ver. 20 for Windows. Akan dilihat nilai Alpha-Cronbach untuk reliabilitas keseluruhan item dalam satu variabel. Agar lebih teliti, dengan menggunakan SPSS, juga akan dilihat kolom *Corrected Item Total Correlation*. Nilai tiap-tiap item sebaiknya ≥ 0.40 sehingga membuktikan bahwa item tersebut dapat dikatakan punya reliabilitas Konsistensi Internal. Item-item yang punya koefisien korelasi < 0.40 akan dibuang kemudian Uji Reliabilitas item

diulang dengan tidak menyertakan item yang tidak reliabel tersebut. Demikian terus dilakukan hingga Koefisien Reliabilitas masing-masing item adalah ≥ 0.40 .

3.7. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda menurut Priyatno (2008:39) adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memperediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Oleh karena itu, dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara sepuluh variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + et \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = \alpha + \beta M_1 + et \dots \dots \dots (2)$$

$$Y = \alpha + \beta M_2 + et \dots \dots \dots (3)$$

$$Y = \alpha + \beta X_1 + b_2 (X_{M1}) + et \dots \dots \dots (4)$$

$$Y = \alpha + \beta X_1 + b_2 (X_{M2}) + et \dots \dots \dots (5)$$

dimana :

Y = variabel Kinerja Pegawai

β = konstanta

α_1 = *unstandardized regression coefficient* variabel bebas 1

X_1 = *Locus of control*

α_2 = *unstandardized regression coefficient* variabel bebas 2

X_2 = *Self efficacy*

M_1 = *Locus of control moderasi*

M_2 = *Self efficacy moderasi*

et = Error Term

3.8. Alat Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 20. Penggunaan alat analisis SPSS 20 untuk melakukan uji normalitas data sedangkan uji realibilitas dan uji validitas digunakan untuk memastikan apakah kuestioner yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur variabel penelitian dengan sangat baik. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Singarimbun dan effendi (1977) menyatakan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja dengan *Locus of control* dan *self efficacy* sebagai variabel moderasi studi pada Tenaga Kependidikan di Universitas Lampung dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif sebesar ($\beta = 0.487$) dan signifikan 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi bernilai positif dengan demikian maka kinerja Tenaga kependidikan akan mengalami peningkatan.
2. *Locus of control* pengaruh positif ($\beta = 0.340$) dan signifikan 0,000 terhadap kinerja Tenaga kependidikan di Universitas Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa apabila *Locus of control* bernilai positif maka kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Lampung akan mengalami peningkatan.
3. *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif ($\beta = 0,311$) dan signifikan 0,000 terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif maka kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Lampung akan mengalami peningkatan.
4. *locus of control* tidak dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas, ini dapat dilihat dari terjadi penurunan nilai beta dari 1,559 menjadi -1,841, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *locus of control* tidak dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas

5. *Self efficacy* tidak dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas dapat dilihat adanya penurunan nilai beta dari 1,478 menjadi -1,926, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* tidak dapat memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang di peroleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, *Locus of control* dan *self efficacy* terhadap kinerja Tenaga Kependidikan di Universitas Lampung, maka dalam hal ini peneliti mengajukan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Berdasarkan data Tenaga Kependidikan di Universitas Lampung masih didominasi kualifikasi pendidikan SMA/SMK, untuk itu berikan kesempatan seluas-luasnya untuk tenaga kependidikan melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Karena salah satunya pendidikan, sangat mempengaruhi *Locus of control* dan *self efficacy* seseorang
2. Variabel kompetensi pernyataan terendah terdapat pada pernyataan karyawan mendapatkan informasi dengan baik tentang job description sehingga karyawan akan dapat memahami pekerjaannya dengan baik, Untuk itu diperlukan adanya komunikasi yang baik sehingga job description dari masing-masing tenaga kependidikan bisa lebih jelas dan mudah dipahami.
3. Variabel kompetensi untuk Frekuensi terbanyak responden memilih TS terdapat pada pertanyaan nomor 7 dan 8 sebanyak 27 responden, nilai ini

tergolong rendah, artinya Tenaga Kependidikan tidak mampu melaksanakan seluruh tugas teknis yang menjadi tanggung jawabnya. Dan Tenaga Kependidikan tidak mampu melaksanakan seluruh tugas manajerial yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu diperlukan Job deskripsi yang jelas untuk Tenaga kependidikan di Universitas Lampung, sehingga Tenaga kependidikan mempunyai tanggung jawab untuk menyelesaikan semua kewajibannya.

4. Variabel *Self efficacy* Frekuensi terbanyak responden memilih TS terdapat pada pertanyaan nomor 2 sebanyak 142 responden, nilai ini tergolong rendah, artinya Tenaga kependidikan yakin bahwa memecahkan masalah yang sulit tidak harus bekerja keras, Untuk itu Tenaga kependidikan harus diberikan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga Tenaga kependidikan mempunyai tanggung jawab dan mau bekerja keras untuk menyelesaikan masalah.

Dan diperlukan Team Work yang kuat, untuk menunjang meningkatnya kinerja Tenaga Kependidikan secara individu maupun untuk lembaga. Frekuensi terbanyak responden memilih STS terdapat pada pertanyaan no 1 sebanyak 32 responden, Nilai ini tergolong Sangat rendah, artinya Tenaga Kependidikan dalam merencanakan keinginan tergantung pada nasib baik atau buruk. Tenaga Kependidikan yang tidak mempunyai Rasa percaya diri yang tinggi, dia akan merasa bahwa nasib tergantung dari nasib baik dan buruk yang dimiliki, Untuk Tenaga kependidikan harus diberi kursus dan pelatihan

yang sesuai dengan bidang tugas agar Tenaga Kependidikan mempunyai rasa percaya diri akan kemampuan yang dia miliki.

5. Variabel *Locus of control* Frekuensi terbanyak responden memilih TS terdapat pada pertanyaan nomor 10 sebanyak 142 responden, nilai ini tergolong rendah artinya Tenaga kependidikan menyadari bahwa apa yang terjadi dalam hidup adalah sebagian besar ditentukan oleh orang lain yang memiliki kekuasaan. Lingkungan sangat mempengaruhi untuk Tenaga Kependidikan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, selain lingkungan juga kenyamanan sehingga Tenaga Kependidikan dapat meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Frekuensi terbanyak responden memilih STS terdapat pada pertanyaan no 10 dan 12 sebanyak 26 responden, nilai ini tergolong sangat rendah, artinya tenaga kependidikan merasa apa yang terjadi dalam hidup sebagian besar ditentukan oleh orang lain yang memiliki kekuasaan dan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, Tenaga kependidikan melakukannya dengan penuh percaya diri. Untuk itu Tenaga Kependidikan harus dibekali keterampilan sesuai dengan bidangnya sehingga penempatan sesuai akan bidang dan keahlian dari Tenaga Kependidikan.

6. Variabel Kinerja Frekuensi terbanyak responden memilih TS terdapat pada pertanyaan nomor 4 sebanyak 19 responden, nilai tergolong rendah, artinya Tenaga Kependidikan kurang bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan, Tenaga kependidikan perlu diberikan Job Diskripsi yang jelas dan SOP dalam melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- P Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai : Teori pengukuhan dan implikasi*. Graha Ilmu.
- Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif dan kuantitatif*. Alfabeta Bandung
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Liberty.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia*. PT Intan Sejati Kelaten
- Mangkuprawira, Sjafri. 2009. *Bisnis, manajemen dan sumberdaya manusia*. Jakarta
- Malthis, R.L dan Jackson, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pt Rineka Cipta, Jakarta
- Manulang M, 1994. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia Jakarta
- J Cherian & J Jacob. 2013. “ *Impact of self efficacy on motivation and performance of employees*, Vol. 8, No. 14; 2002 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119
- Flippo, Edwin B. 1994. *Manajemen Personalia: Edisi Keenam, Jilid 1*. Jakarta. Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006. *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Ketiga*. Bandung. Refika Aditama.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung. Alfabeta.
- Mathis, Robert dan John H. Jackson. 2009. *Human Resource Management, Edisi Terjemahan*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stepen. 2007. *Perilaku Organisasi, Terjemahan: Benyamin Molan*. Jakarta, Salemba Empat.
- Robbins, S. P. & Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua Belas*. Jakarta, Salemba Empat.

- Sari, Elviera, 2009. “*Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja*”, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Volume 16 Nomor 1 hal. 18-24.
- Jui Chen Chen, Colin S, 2008.” *The impact of locus of control on job stress, job performance, job satisfaction in Taiwan.*” *Leadership & organization development journal* Vol.29, No.7.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKKPN.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Bandung. Penerbit Andi.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Kerja Teori dan Aplikasi Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sugiyono, 2007. *Statistika untuk penelitian*, Bandung. Alfabeta