

PENGARUH KOMPETENSI, *SELF EFFICACY*, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di SMA Muhammadiyah 1 Gresik)

Nur Mauludiyah

nurmauludiyah19@gmail.com

Marsudi Lestariningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This search aimed to find out and analyze the effect of competence, self-efficacy, and locus of control on the employees' performance at SMA Muhammadiyah 1 Gresik, consisting of 67 people. Moreover, the data collection technique used saturated sampling, which consisted of 67 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression. It aimed to measure the number of regression coefficients in order to show how the effect of competence, self-efficacy, and locus of control on employees performance. Furthermore, the result of the F-test showed that the regression model could be used to find out the employees performance. Additionally, the hypothesis hypothesis test used a t-test. The result of the t-test which used SPSS 2, concluded that competence had a significant effect on the employees performance. Likewise, self-efficacy had a significant effect on the employees performance. On the other hand, locus of control had an insignificant effect on the employees performance.

Keywords: *competency, self efficacy, locus of control, employees' performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan di SMA Muhammadiyah 1 Gresik. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan dan guru SMA Muhammadiyah 1 Gresik yang berjumlah 67 orang dengan pengambilan sampel secara total maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 orang responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya koefisien regresi guna menunjukkan besarnya pengaruh kompetensi, *self efficacy*, dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan. pengujian hipotesis menggunakan uji t. Hasil penelitian uji t dengan menggunakan SPSS diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel *locus of control* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *kompetensi, self efficacy, locus of control, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Sebagai sebuah bangsa yang berkembang dan mampu bersaing, kita perlu mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Permasalahan yang terjadi pada negara berkembang ialah faktor ekonomi dan pendidikan. Pendidikan merupakan faktor penting, karena pendidikan yang bagus akan menciptakan pribadi yang memiliki sikap dan kepribadian positif. Sekolah adalah lembaga formal pendidikan yang memegang peranan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran. pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah sebagai bentuk layanan pendidikan bagi masyarakat. Jadi, kinerja tenaga kependidikan dan guru harus senantiasa mengembangkan diri melalui kompetensi, *self efficacy* dan *locus of control*nya.

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai pada wewenang dan tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan bertentangan dengan moral dan etika (Affandi, 2018).

Berdasarkan fenomena yang ada di SMA Muhammadiyah 1 Gresik pada bulan Maret-Mei 2022, penilaian kinerja terus mengalami penurunan. Dimana presentase ketidakhadiran karyawan dibulan Maret yaitu 79% sedangkan bulan April menurun 74% dan mengalami penurunan kembali di bulan Mei sebesar 53%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin menurun presentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Jika semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja menurun, maka kinerja SMA Muhammadiyah 1 Gresik secara keseluruhan akan menurun. Hal tersebut mengindikasikan bahwa absen guru dapat memperburuk hasil belajar murid. Kekosongan guru menjalankan tugasnya mengajar berakibat pada terganggunya proses pembelajaran, kegaduhan kelas oleh siswa karena tiadanya guru dapat mengganggu kegiatan pembelajaran di kelas lain. Tingginya tingkat ketidakhadiran guru akan berakibat pada hilangnya waktu belajar siswa, penurunan semangat belajar siswa dan merusak reputasi sekolah.

Perkembangan pada lembaga dipengaruhi oleh kompetensi karyawan, kompetensi dapat diartikan sebagai karakter masing-masing pribadi yang dapat mempengaruhi bagaimana hasil dari buah pikiran seseorang bahkan aksi yang dikeluarkan oleh individu tersebut. Ahmadi dan Sulistyono, (2019) Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan tenaga pengajar dan guru dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. dalam hal ini, karyawan harus terus bisa menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan sehingga memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Self efficacy merupakan keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk memulai dan berhasil melakukan tugas yang ditetapkan pada tingkatnya, dalam upaya yang lebih besar, dan bertahan dalam menghadapi kesulitan. Fadilah, *et al.*, (2018) *self efficacy* berkaitan dengan kepercayaan pribadi tentang kompetensi. salah satu hal terpenting dalam pencapaian tujuan suatu lembaga adalah kinerja karyawan dalam suatu lembaga. Selain kompetensi dan *self efficacy* ada hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *locus of control*. Amalini *et al.*, 2016 *locus of control* merupakan cara pandang seseorang apakah mereka dapat mengendalikan atau tidak dapat mengendalikan sesuatu yang terjadi pada dirinya. Rumusan masalah dikemukakan sebagai berikut : (1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SMA Muhammadiyah 1 Gresik? (2) Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SMA Muhammadiyah 1 Gresik? (3) Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SMA Muhammadiyah 1 Gresik? Tujuan penelitian dikemukakan sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada SMA Muhammadiyah 1 Gresik. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada SMA Muhammadiyah 1 Gresik. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada SMA Muhammadiyah 1 Gresik.

TINJAUAN TEORITIS

Menurut Edison *et al.*, (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat Edison, *et al.*, (2016) tersebut menunjukkan bahwa, kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edison (2016) kompetensi ialah kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan.

Menurut Bandura (1994) dalam Swanepoel *et al.*, (2015) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tingkatan performa yang telah terencana, dimana kemampuan tersebut dilatih, digerakkan oleh kejadian-kejadian yang berpengaruh dalam hidup seseorang

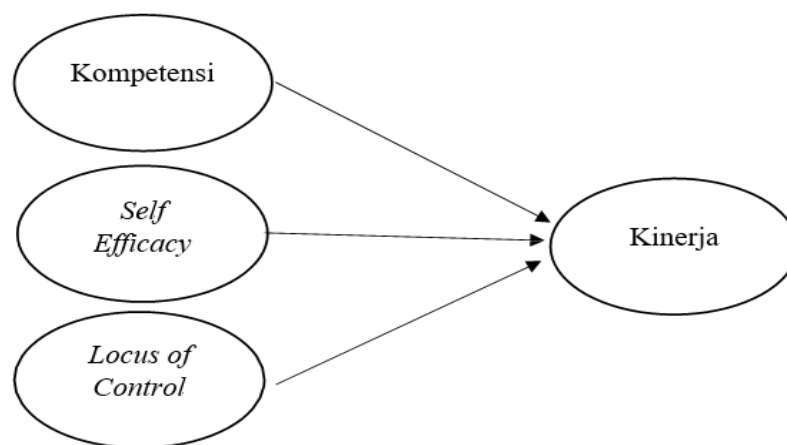
Menurut Kreinter dan Kinichi (2016) *Locus of control* merujuk kepada suatu kepercayaan bahwa seseorang dapat mengontrol suatu peristiwa kehidupan dengan kemampuannya sendiri

Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan maupun bahan pengkajian yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Revita, M. (2015) menyatakan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian Fatmasari *et al.*, (2017) menyatakan *talent management* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian Ary, S. (2019) menyatakan *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian dari Modise dan Rambe (2017) menyatakan *locus of control* internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif signifikan antara *locus of control* internal dan kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian serta tinjauan teori yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H1: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, H2: *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, H3: *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Untuk memperoleh data yang akurat, perlu menggunakan metode penelitian yang benar. Penelitian ini adalah penelitian *survey* yang pengumpulan datanya menggunakan

instrument kuesioner yang dibagikan secara *offline* dan dibagikan secara langsung yang bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden yang menjadi sampel.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2016:135). Populasi yang menjadi sasaran penelitian ini adalah karyawan di SMA Muhammadiyah 1 Gresik. Jumlah populasi pada SMA Muhammadiyah 1 Gresik sebanyak 67 orang.

Teknik pengambilan sampel yaitu untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2015:81). Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sampel secara total maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 orang karyawan SMA Muhammadiyah 1 Gresik.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. kuesioner merupakan instrumen krusial pada pengumpulan data primer. kuesioner dianggap sangat penting dalam mengumpulkan informasi yang tidak dapat dijawab oleh data sekunder. Tujuan menggunakan kuesioner adalah untuk mendapatkan informasi yang relevan dan akurat. yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari karyawan SMA Muhammadiyah 1 Gresik.

Variabel dan Definisi Operasional

Kompetensi merupakan perilaku yang dapat diukur atau diamati untuk mengetahui ketercapaian dari kompetensi yang menjadi acuan penilaian suatu hasil kerja di SMA Muhammadiyah 1 Gresik. Indikator kompetensi menurut Edison, E. (2016) ialah : (1) Pengetahuan, (2) Keahlian, (3) Sikap, (4) Pemahaman, (5) Nilai, (6) Minat.

Self efficacy merupakan kepercayaan akan kemampuannya untuk berhasil dalam melaksanakan tugas di SMA Muhammadiyah 1 Gresik. Indikator *self efficacy* menurut Manara (2008:36) ialah : (1) Yakin bisa mengerjakan tugas tersebut, (2) Yakin dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi, (3) Yakin mampu berusaha dengan gigih dan tekun, (4) Yakin mampu bertahan menghadapi kesulitan dan hambatan, (5) Yakin mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam.

Locus of control merupakan segala yang dicapai karyawan di SMA Muhammadiyah 1 Gresik dari usaha sendiri, menjadi guru dan tenaga kependidikan karena kemampuan sendiri dan keberhasilannya karena kerja kerasnya. Indikator *locus of control* menurut Robbins dan Judge (2014) terdiri dari: (1) *Locus of control* internal: (a) Suka bekerja keras, (b) Selalu berusaha berfikir seefektif mungkin, (c) Memiliki inisiatif yang tinggi, (d) Selalu berusaha untuk memecahkan masalah. (2) *Locus of control* eksternal: (a) Kurang memiliki inisiatif, (b) Kurang suka berusaha, karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol, (c) Kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah.

Kinerja karyawan merupakan kualitas kerja, ketetapan waktu, efektifitas dan kemandirian tenaga kependidikan dan guru di SMA Muhammadiyah 1 Gresik. Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja karyawan ialah: (1) Kualitas Kerja, (2) Waktu Penyelesaian, (3) Kemandirian, (4) Tanggung Jawab, (5) Pelaksanaan Tugas.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif untuk menganalisis pengaruh antara variabel kompetensi, *self efficacy*, dan *locus of control* terhadap variabel kinerja karyawan. Analisis deskriptif adalah analisis yang menggambarkan atau mendeskripsikan suatu data dengan melihat nilai rata-rata (*Mean*), standar deviasi, varian maksimum dan minimum (Ghozali, 2011:19).

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan alat ukur yang digunakan dalam mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh

kuesioner tersebut, dan uji tersebut menggunakan rumus korelasi product moment dengan persyaratan sebagai berikut (Sugiyono, 2005:213): (1) Jika r hitung $\geq r$ tabel maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid. (2) Jika r hitung $\leq r$ tabel maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Uji reliabilitas adalah hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017). Uji reliabilitas untuk jawaban lebih dari dua menggunakan uji Cronbach's Alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan koefisien reliabilitas minimal yang diterima jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$ maka instrument penelitian reliable. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,7$ maka instrument tidak reliable (Ghozali, 2016:48)

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2016:214) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan: (1) analisis grafik, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. (2) analisis statistik, dalam penelitian ini menggunakan teknik pengujian *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusannya, jika nilai probabilitas signifikansi K-S $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen (Ghozali. 2018:105). multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai VIF dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016:134). Jika variance residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antar variabel independent dan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1K + b_2SE + b_3LOC + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Nilai Konstanta, perpotongan garis pada sumbu X

b : Koefisien regresi variabel X

K : Kompetensi

SE : *Self Efficacy*

LOC : *Locus Of Control*

E : Error/Residual

Uji Kelayakan Model

Uji F digunakan untuk mengetahui kecocokan antara variabel bebas yang terdiri dari Kompetensi (K), *Self Efficacy* (SE), dan *Locus Of Control* (LOC) apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK) sebagai variabel yang terikat pada SMA 1 Muhammadiyah di Gresik. Sehingga dapat diartikan model linier berganda dapat di uji secara layak atau tidak layak dalam penelitian tersebut. Ghozali (2016:96) mengatakan

bahwa pada dasarnya uji *statistic F* menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien determinasi (R^2) yaitu pada intinya mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi simulatan (R^2) sebagai berikut: (1) Jika $R = 1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah kuat, (2) Jika $R = -1$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat, (3) Jika $R = 0$ atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau bahkan memiliki hubungan sama sekali.

Uji *t* digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,5 ($\alpha=5\%$). Syarat-syarat daerah penerimaan dan penolakan hipotesis ditetapkan sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan, (2) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dari hasil analisa, diketahui bahwa *r* hitung dari variabel independent yaitu kompetensi, *self efficacy*, dan *locus of control* serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan lebih besar dari *r* tabel yang bernilai 0,237 (*r* hitung $>$ *r* tabel). Sehingga disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dari hasil analisa, menunjukkan pertanyaan kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pertanyaan diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Asumsi Klasik

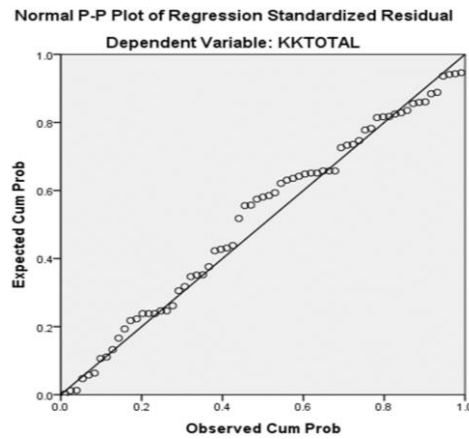
Uji Normalitas

Tabel 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70036393
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.051
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057 ^c

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,107 dan *Asymp.Sig* sebesar 0,57 $>$ 0,05. uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* telah terdistribusi normal dan dapat digunakan untuk penelitian. (2) Analisis menggunakan uji analisis grafik dengan menggunakan grafik normal probability plot:



Gambar 2
Persamaan Model

Berdasarkan gambar 2, analisis grafik P-P Plot Probability dapat disimpulkan titik-titik stabil mengikuti garis diagonal. Maka bisa dikatakan pola berdistribusi normal dan memenuhi syarat uji normalitas.

Uji Multikolinieritas

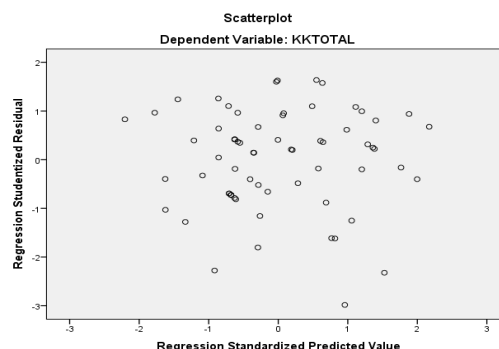
Tabel 2
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
K	.578	1.731
SE	.578	1.730
LOC	.956	1.046

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2, uji multikolinieritas variabel independent F memiliki < 10 dan tolerance value > 0,1. Pada kompetensi sebesar 1,731 dan tolerance value 0,578 sehingga VIF 1,731 < 10 dan tolerance value 0,578 > 0,1, jadi tidak ada multikolinieritas. Pada self efficacy sebesar 1,730 dan tolerance value 0,578 sehingga VIF 1,730 < 10 dan tolerance value 0,578 > 0,1, jadi tidak ada multikolinieritas. Pada locus of control sebesar 1,046 dan tolerance value 0,956 sehingga VIF 1,046 < 10 dan tolerance value 0,956 > 0,1, jadi tidak ada multikolinieritas. Sehingga dapat disimpulkan jika tidak ada multikolinieritas antara variabel independent dan model regresi penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 dapat dijelaskan bahwa sebaran titik-titik menyebar secara acak dan tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan sumbu X sehingga di indikasikan bahwa telah bebas dari gejala atau gangguan heteroskedatisitas. Hal ini ditunjukkan jika hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk dilakukan interpretasi dan analisa lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.405	2.596		.156	.876
	K	.346	.113	.362	3.072	.003
	SE	.396	.128	.365	3.098	.003
	LOC	.096	.060	.145	1.583	.119

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Model Persamaan regresi yang diperoleh adalah berikut :

$$KK = 0,405 + 0,346K + 0,396SE + 0,096LOC + e$$

Nilai konstanta (α), besarnya nilai konstanta adalah 0,405. Hal ini dapat diartikan bahwa jika variabel bebas yang terdiri dari K, SE, LOC = 1, maka besarnya variabel dependen yaitu KK yang bernilai sebesar 0,405. menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing jika variabel Kompetensi (K), *Self Efficacy* (SE) dan *Locus Of Control* (LOC) dibawah 0,05, maka variabel tersebut memiliki hubungan searah yang positif, dan sebaliknya jika berlawanan arah maka variabel tersebut berpengaruh negatif.

Uji Kelayakan Model

Uji Statistik F

Tabel 4
Hasil Uji Statistik F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180.817	3	60.272	20.604	.000 ^b
	Residual	184.288	63	2.925		
	Total	365.104	66			

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel uji F, menunjukkan bahwa nilai signifikansi yaitu $0.000 \leq 0.05$, artinya model regresi linier berganda layak digunakan dalam penelitian.

Uji Determinasi (R²)

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.495	.471	1.710

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5, diketahui nilai koefisien determinasi untuk model regresi sebesar 0,471 yang berarti kompetensi, *self efficacy*, *locus of control* dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 47,1% sedangkan sisanya ($100\% - 47,1\% = 50,5\%$) yaitu dari variabel lain diluar model studi ini.

Uji Statistik t

Tabel 6
Hasil Uji Statistik t

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	.156	0.876
	K	3.072	0.003
	SE	3.098	0.003
	LOC	1.583	0.119

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6, hasil uji t dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Kompetensi (K) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.003 lebih kecil dari 0.05 ($0,003 \leq 0,05$), maka bisa disimpulkan bahwa Kompetensi (K) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan demikian maka hipotesis pertama (H_1) yang menjelaskan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. (2) *Self Efficacy* (SE) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.003 lebih kecil dari 0.05 ($0,003 \leq 0,05$), maka bisa disimpulkan bahwa *Self Efficacy* (SE) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan demikian maka hipotesis kedua (H_2) yang menjelaskan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. (3) *Locus Of Control* (LOC) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.119 lebih besar dari 0.05 ($0,119 \leq 0,05$), maka bisa disimpulkan bahwa *Locus Of Control* (LOC) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan demikian maka hipotesis ketiga (H_3) yang menjelaskan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan dan memperoleh nilai sebesar 0,346 nilai t 3,072 dan sig 0,003 < 0,05 yang berarti kompetensi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan karyawan mematuhi aturan dan norma yang berlaku di sekolah, sehingga para karyawan merasa tenang, menjadi rukun, tertib dan damai. Kompetensi ialah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup pengetahuan, keahlian, sikap, pemahaman, nilai dan minat kerja yang sesuai dengan standart yang ditetapkan. Kompetensi yang memadai akan memudahkan karyawan memahami serta menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Revita, M (2015) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. namun tidak sesuai dengan penelitian Ainun, M. (2017) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan dan memperoleh nilai sebesar 0,396 nilai t 3,098 dan sig 0,003 < 0,05 yang berarti *Self Efficacy* berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. karyawan merasa percaya diri dan yakin bisa mengerjakan tugas yang diberikan sehingga rata-rata karyawan merasa lebih puas dan menjadi sangat berpengalaman di bidang tersebut. *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuan kerja yang dimilikinya dan mencakup keyakinan bisa mengerjakan, menyelesaikan, berusaha, bertahan dan mampu menyikapi situasi dan kondisi yang beragam. *Self efficacy* yang tinggi akan memudahkan karyawan memahami serta menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Fatmasari *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. namun tidak sesuai dengan penelitian Hikmah (2018) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh signifikan dan memperoleh nilai sebesar 0,096 nilai t 1,583 dan sig 0,119 > 0,05 yang berarti *Locus Of Control* berpengaruh tidak signifikan dengan arah negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai pengendalian diri yang kurang, akan selalu mengeluh dan merasa tidak nyaman setiap kali diminta menyelesaikan pekerjaannya. *Locus of control* (lokus kendali) ialah keyakinan seseorang terhadap siapa pengendali nasib dan peristiwa yang dialami. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Modise dan Rambe (2017) yang menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. namun tidak sesuai dengan penelitian Subroto (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *locus of control* terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian Kompetensi, *Self Efficacy*, dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan di SMA Muhammadiyah 1 Gresik dengan menggunakan SPSS versi 22 dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Kompetensi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan SMA Muhammadiyah 1 Gresik. Karyawan yang mempunyai kompetensi yang baik dalam dirinya maka karyawan akan percaya diri dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja. (2) *Self Efficacy* berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan SMA Muhammadiyah 1 Gresik. Karyawan yang mempunyai keyakinan diri yang baik dalam dirinya maka dia akan percaya diri dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja. (3) *Locus Of Control* berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan SMA Muhammadiyah 1 Gresik. Karyawan yang mempunyai pengendalian diri yang kurang, akan selalu mengeluh dan merasa tidak nyaman setiap kali diminta menyelesaikan pekerjaannya. *Locus Of Control* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Keterbatasan

(1) Peneliti menyadari terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun didalam penelitian ini peneliti hanya membahas tiga variable independent, yaitu kompetensi, *self efficacy* dan *locus of control*. (2) Adanya keterbatasan sampel dalam penelitian ini yaitu hanya sebanyak 67 orang. Jika sampel yang digunakan lebih banyak mungkin akan memberikan hasil yang lebih baik lagi.

Saran

(1) Kompetensi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan dengan arah positif, maka diharapkan perusahaan mempertahankan karyawan yang berkompeten dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik. (2) Perlu dilakukannya penelitian lanjutan, bagi para peneliti lain yang tertarik untuk melaksanakan penelitian sejenis, dengan cara meneliti variabel-variabel lainnya yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau.

- Ahmadi, S., dan Sulistyono, S. 2019. Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Di Kantor Pertahanan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* 15(2): 203-210.
- Ainun, M., W. Prahiawan, dan Daenulhay. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening. *Jurnal Riset dan Bisnis dan Manajemen Tirtayasa* 1(2):149-157.
- Alwisol. 2014. Psikologi Manajemen. Malang: UMM
- Amalini. 2016. Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis* 35(1): 68-77.
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Ary, I.R. dan Sriathi. 2019. Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Mall Ramayana Bali). *E- jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(1): 6990-7013.
- Bandura, A. 1986. Penjelasan Ruang Lingkup dan Teori Self Efficacy. *Jurnal Psikologi Klinis dan Sosial*. 4, 359-373
- Brownell, P. 2018. A Field Study Examination Of Budgetary Participation and Locus Of Control. *The Accounting Review*. Vol. 57 No, 4.
- Dessler. 2017. Human Resource Management. Pearson Education Limited. Inggris.
- Edison. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung. Fadilah. 2018. The Effect Of Self Efficacy and Self Estem Towards The PT. Garuda Food Indonesia Employees Job Satisfaction. The First International Research Conference on Economics and Bussines: 79- 90.
- Fadilah, F., & Mahyummy, S.R. 2019. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control Mahasiswa Pendidikan Matematika FKIP Universitas Samarinda. *Jurnal IPA & Pembelajaran IPA*. Vol. 02.
- Fadilah. 2018. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Self Of Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Volume 3, Nomor 1
- Fatmasari. 2017. Pengaruh Talent Management dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Alat Berat. *Jurnal Bisnis Darm ajaya* 3(2): 89-105.
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. (Edisi 8). Cetakan kedelapan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hikmah. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi, Self Efficacy dan Origanizational Citizenshipbehaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal Of Social And Politic* 7(3): 1-8 Koswara dan Rasto. 2016. Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikat Profesi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 1(1): 61-71.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Koswara, Rasto. 2016. Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol. 1
- Kriyantono, R. 2016. Teknik Praktis Riset Komunikasi. Kencana. Jakarta. Mathis. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1.
- Levenson, H. 2015. Multidimensional Locus Of Control in Psychiatric Patiens. *Journal Of Consulting and Clinical Psychology*. Vol. 41.

- Manara, U. 2008. Hubungan Antara Self Efficacy dan Resilience Pada Mahasiswa Psikologi UIN Malang. Skripsi pada Strata 1 Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta
- Meri, R. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. *eJurnal Katalogis* 3(9): 171-178.
- Miftahul, A. N. B. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset dan Manajemen Tirtayasa* 1(2): 149-157.
- Modise dan Rambe. 2017. Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mall Bali). *Jurnal Manajemen*. Vol. 8.
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Namira, M. 2015. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. (Skripsi). Universitas Hasannudin.
- Putri, A.N. 2015. Perilaku Konsumtif Ditinjau Dari Locus Of Control Pada Remaja Putri.
- Ramadhani, A. K., dan Lestariningsih, M. 2020. Studi Tentang Self Efficacy Dan Kompensasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kinerja Laksmi Musmlimah Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 9(5).
- Revita, M. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. *Jurnal Katalogis* 3(9):171-178.
- Robbin dan Judge. 2014. Perilaku Organisasi Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins. 2016. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media.
- Rotter, J.B. 2004. Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Of Reinforcement. Vol. 80, pp. 1-28
- Satriadi. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Benefita* 1(3): 123-133.
- Silaen, 2018. Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis. In Media. Bandung.
- Subroto. 2017. Analisis Pengaruh Locus Of Control Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 18(2): 129- 139.
- Sugiyanto, Santoso. 2018. Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Manajemen Universitas Semarang*. ISSN: 1979-4800 (cetak) 2580-8451 (online).
- Sugiyono. 2005. Memahami Penelitian Kuantitatif. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R and D. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suprastowo, P. 2013. Tingkat Ketidakhadiran Guru Sekolah Dasar Dan Dampaknya Terhadap Siswa. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*. Vol. 19.
- Swanepoel, S., Botha P.A., Rose-Innes, R. 2015. Organizational Behaviour: Exploring The Relationship Between Ethical Climate, Self Efficacy And Hope. *The Journal of Applied*

Business Research 31(4): 1419- 1424.

Tagala, M. 2018. Psikologi Industry dan Organisasi. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Rajagrafindo Persada Jakarta.