

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA
INDIVIDU DENGAN DIMODERASI *INTERNAL LOCUS OF
CONTROL*
(STUDI PADA DOSEN PERTGURUAN TINGGI SWASTA DI
SURABAYA)**

Dewi Nuraini¹, Kristiningsih²

Universitas Wijaya Kusuma Surabaya^{1,2}

dewintanada@gmail.com; kristiningsihamir017@gmail.com

Abstract

This study aimed to examine the effect of self efficacy on individual performance with internal locus of control as a moderating variable. The study was conducted on private university lecturers in Surabaya. Sampling was done by purposive sampling with the minimum criteria of having worked as a lecturer for one year. To test the hypothesis, Moderating Regression Analysis (MRA) is used where the results of this study stated that there was a positive and significant impact for self-efficacy on individual performance. Internal locus of control had a significant effect on individual performance. However, this study did not support the hypothesis that internal locus of control moderated the relationship between self efficacy and individual performance.

Keywords : *self efficacy; internal locus of control; kinerja dosen*

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Dimana tugas manajemen sumberdaya manusia berupaya mengelola karyawan sebagai unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumberdaya yang puas (*satisfied*) dan *satisfactory* bagi organisasi Gibson (2000). Dalam teori sosial kognitif pada psikologi industri menyebutkan bahwa secara individual kinerja karyawan dipengaruhi oleh *self efficacy*. (Zimmerman & Schunk, 2003). Dan dalam pembuktian yang dilakukan oleh Stajkovic & Luthans, (1998) diperoleh bahwa *self efficacy* berhubungan secara kuat dengan kinerja pekerjaan. Namun, beberapa lainnya tidak menyatakan bahwa *self-efficacy* memprediksi kinerja pekerjaan secara valid melebihi perbedaan individu itu sendiri.

Konsep *self-efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self-efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Bandura, 1986.) Baron dan Byrne (2000) mengemukakan bahwa *self-*

efficacy merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. *Self efficacy* bersifat situasional dan kontekstual, yaitu tergantung pada situasi yang dihadapi dan konteks tugas yang dihadapi. Adapun dimensi-dimensi dari *self efficacy* menurut Bandura yaitu: *level; strength; generality*.

Lau (1988, h.52) mengartikan *locus of control* sebagai kontrol diri yang berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut masalah perilaku dari individu yang bersangkutan. Menurut Robbins (2007:102) “*internal locus of control* adalah seseorang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka”. Individu dengan kontrol diri yang tinggi akan melihat bahwa ia mampu mengontrol perilakunya (*locus of control internal*). Pendapat tersebut didukung oleh Sarafino (1990, h.114) yang menyatakan, individu dengan *locus of control internal* yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang terjadi dalam hidup tergantung pada diri sendiri. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2001). Dosen/tenaga pengajar merupakan jabatan fungsional yang secara profesional harus diukur juga kinerjanya, dan dalam istilah umum dikenal melalui “*key performance indicator measuring*”. Untuk melakukan hal tersebut maka diperlukan suatu model standard yang berlaku secara global untuk mengukur KPI dosen/tenaga pengajar berdasarkan pengamalan Tridarma Perguruan Tinggi. Dosen pada perguruan tinggi juga mempunyai sesuatu yang utama mengenai perilaku, sikap, dan kebiasaan yang tumbuh dan berkembang yang dibentuk oleh kondisi lingkungan dan pengalaman pada institusi tempatnya bekerja. Tujuan institusi akan sulit dicapai bila para dosen tidak mau menggali potensi yang ada dalam dirinya untuk bekerja semaksimal mungkin. Sehingga penting bagi seorang dosen untuk memiliki efikasi diri

Beberapa penelitian menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja. (Stajkovic & Luthans, 1998); (Judge, Jackson, et al., 2007). Pillai dan Williams (2004) menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang. Semakin tinggi *self efficacy* akan mampu mendorong individu untuk bisa meningkatkan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja Dosen dengan *locus of control* sebagai variabel moderasi.. Adapun tujuan penelitian antara lain: (1) untuk menganalisa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja dosen PTS di Surabaya, (2) untuk menganalisa *internal locus of control* berpengaruh terhadap kinerja dosen PTS di Surabaya, (3) untuk menganalisa *internal locus of control* berperan sebagai variabel yang memoderasi hubungan antara *self efficacy* dan kinerja dosen PTS di Surabaya

2. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen pada perguruan tinggi swasta di Surabaya. Sedangkan Sampel diambil dengan menggunakan purposive sampling dengan kriteria sebagai berikut : (1) merupakan dosen tetap PTS yang diteliti, (2) telah bekerja pada institusi pendidikan tersebut minimal 1 tahun. Sampel diambil sebanyak 100 orang yang terbagi pada perguruan tinggi swasta di Surabaya Metode pengumpulan data yang dipakai yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang berisi berbagai pernyataan yang berkaitan dengan indikator masing-masing variabel dengan alternatif jawaban menggunakan skala Likert 5 poin dengan penilaian mulai dari sangat tidak setuju dengan skor satu (1), tidak setuju dua (2), netral tiga (3), setuju empat (4) dan sangat setuju dengan skor lima (5). Instrumen yang dipakai dalam pengambilan data adalah pengisian kusioner dengan dipandu wawancara. Variabel dan Pengukurannya sebagai berikut:

- a. Self-efficacy mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Bandura, 1986.), diukur dengan indikator yang muncul dari tiga dimensi dari Bandura.
- b. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2001), diukur lima indikator dari KPI untuk dosen.
- c. Internal locus of Control merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri indidu. Diukur lima indikator dari penelitian yang dikembangkan dari studi Rotter (1996) dalam Chi Hsinkuang et al. (2010).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Model Regresi Sederhana dan Pembuktian Hipotesis 1

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Moderator Regrsson Analysis (MRA) yang meliputi beberapa tahapan pengukuran. Tahap pertama dilakukan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS 16.0 untuk melihat pengaruh variabel independen (*self efficacy*) terhadap variabel dependen (kinerja dosen). Secara spesifik model persamaan regresinya adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + e \dots\dots\dots (1)$$

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi I

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi	Sig. t	Ket.
Kinerja Dosen	Self efficacy	0,519	0,000	signifikan
Constant (a) :1,785		R ² = 0,239		
F hitung : 23,843				
Signifikansi : 0,000				

Sumber: Hasil olah SPSS untuk hipotesis 1

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja dosen telah terbukti kebenarannya secara

statistik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pillai dan Williams (2004) menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang. Semakin tinggi *self efficacy* akan mampu mendorong dosen PTS untuk bisa meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi.

Analisis Model Regresi Sederhana dan Pembuktian Hipotesis 2

Untuk hipotesis 2 dianalisis menggunakan regresi linier sederhana untuk melihat apakah *internal locus of control* dan kinerja dosen, cocok sebagai variabel independen dengan kinerja dosen sebagai variabel dependennya. Jika signifikansi t -nya $< 0,05$, maka cocok sebagai variabel independen, jika signifikansi t -nya $>0,05$ berarti *internal locus of control* dan kinerja dosen tidak cocok sebagai variabel independen. Secara spesifik model persamaan regresinya adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_2 X_2 + e \quad \dots\dots\dots (2)$$

Dalam menganalisis hipotesis 2 menggunakan bantuan program SPSS 16.0 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Perhitungan Regresi II

Variabel	Variabel	Koefisien	Sig. t	Ket.
Dependen	Independen	Regresi		
Konflik peran	<i>Internal locus of control</i>	0.761	0,000	Signifikan
Constant (a) :0,923		$R^2 = 0,527$		
F hitung : 84,527				
Signifikansi : 0,000				

Sumber: Hasil olah SPSS untuk hipotesis 2

Dari table 2. diperoleh nilai signifikansi t dari masing-masing variabel independennya sebesar $0.000 < 0.05$ yang menunjukkan bahwa hipotesis ke-2 diterima kebenarannya, bahwa *Internal locus of control* cocok sebagai variabel independen dengan kinerja dosen sebagai variabel dependennya. *Internal locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

Hipotesis ke-2 terbukti kebenarannya, bahwa *Internal locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Pendapat tersebut didukung oleh Sarafino (1990) yang menyatakan, individu dengan *locus of control internal* yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang terjadi dalam hidup tergantung pada diri sendiri, jadi individu tersebut dapat mengontrol kinejanya.

Analisis Model Regresi Moderasi (regresi interaksi) dan Pembuktian Hipotesis 3

Untuk hipotesis 3 menggunakan regresi moderasi, untuk membuktikan apakah *internal locus of control* merupakan variabel yang memoderasi pengaruh

self efficacy terhadap kinerja dosen. Secara spesifik model persamaan regresinya adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X + \beta_2Z + \beta_3Z + e \dots\dots\dots(3)$$

Tabel 3. Hasil Perhitungan Regresi III

Variabel	Variabel	Koefisien	Sig. t	Ket.
Dependen	Moderating	Regresi		
Konflik peran	ILC*SE	-0.523	0,072	Tidak Signifikan
Constant (a) :				
-8,373	R ² = 0,588			
F hitung : 35,145				
Signifikansi : 0,000				

Sumber: Hasil olah SPSS untuk hipotesis 3

Dari tabel 3 diperoleh nilai signifikansi t dari hasil interaksi antara *internal locus of control* dengan *self efficacy* sebesar 0,072>0.05 yang menunjukkan bahwa variabel *internal locus of control* tidak bertindak sebagai variabel moderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja dosen. Hipotesis 3 menggunakan regresi moderasi, untuk membuktikan apakah *internal locus of control* merupakan variabel yang memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja dosen tidak terbukti kebenarannya. Hal ini bisa saja dikarenakan *self efficacy* yang sudah cukup kuat memotivasi kinerja dosen PTS di Surabaya sehingga *internal locus of control* tidak berperan sebagai variabel moderasi, namun hanya sebagai variabel independen saja. Dalam penelitian ini juga bisa dilihat bahwa banyak dosen yang sudah mengabdikan dalam kurun waktu yang lama yaitu lebih dari 10 tahun.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa : (1) *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja dosen telah terbukti kebenarannya, (2) *Internal locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen PTS di Surabaya, (#) dengan menggunakan regresi moderasi, untuk membuktikan apakah *internal locus of control* merupakan variabel yang memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja dosen ternyata hasilnya tidak terbukti kebenarannya. Saran untuk penelitian ini yaitu: (1) penelitian ini belum mampu menunjukkan hasil bahwa *internal locus of control* merupakan variabel yang memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja dosen PTS di Surabaya. Penelitian selanjutnya memungkinkan menggunakan alat analisis yang lain digunakan, seperti penggunaan model struktural equation model (SEM) dengan program AMOS, (2) penelitian ini tidak membatasi pengambilan sampel untuk masa kerja yang berbeda beda sehingga untuk penelitian selanjutnya dimungkinkan mengambil sampel dengan cluster sampling untuk membedakan masa kerja responden untuk melihat apakah *internal locus of control* berperan sebagai moderasi.

REFERENSI

- A.A.Prabu Mangkunegara (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan..* Bandung: Rosdakarya.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71–81). New York: Academic Press.
- Baron, Robert A. & Donn Byrne (2000). *Social Psychology* (9 th edition). USA:Allyn & Bacon.
- Chen, G., Gully, S. M., Whiteman, J. K., & Kilcullen, R. N. (2000). Examination of relationships among trait-like individual differences, state-like individual differences, and learning performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 835–847.
- Chi Hsinguang.,Yeh Hueryren.,dan Chen Yuling. 2010. The Moderating Effect of Locus of Control on Customer Orientation and Job Performance of Salespeople, *Journal The Bussiness Review*, Cambridge,Vol. 16 Num,2 December, pp. 142-146
- Gibson, James,L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses.* Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Judge, Jackson, et al., 2007. Self-Efficacy and Work-Related Performance: The Integral Role of Individual Differences. *Journal of Applied Psychology.* 2007, Vol. 92, No. 1, 107–127
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior.* Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Lau, R. 1988. *Belief About Control and Health Behavior.* New York : Plenum Press.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Edisi 8.* Prentice Hall, Jakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku organisasi.* Jakarta: Salemba empat
- Sarafino, E.P. 1998. *Health Psychology : Biopsychosocial Interaction* 3rd edition. New York : John Wiley & Sons.

Stajkovic, A.D, and Luthans,F. (1998). Self efficacy and work-related performance: Meta analysis. *Psychological bulletin*, 124: 240-261. California: University of California

Timpe, A Dale, (1993). *Kinerja Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo, Gramedia

Zimmerman, B. J., & Schunk, D. H. (2003). Albert Bandura: The man and his contributions to educational psychology. In B. J. Zimmerman & D. H. Schunk (Eds.), *Educational psychology: One-hundred years of contributions* (pp. 431 457). Mahwah, NJ: Erlbaum.

<http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/07/kinerja-karyawan-definisi-faktor-yang.html>