

ANALISIS PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KOMITMEN PROFESIONAL SEBAGAI MEDIASI (Studi pada SMA Negeri 1, 2, 3, 4 dan 5 Kota Semarang)

Inawati

Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang
e-mail: inaharyanto@gmail.com

Jeje Susilowati

Fakultas Ekonomi, Universitas Stikubank Semarang
e-mail: yeye_susilowati@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study is intended to examine and analyze the effect of self efficacy and locus of control on employee performance with professional commitments as mediation (Study on Teacher SMA Negeri 1, 2, 3, 4 and 5 Semarang), arguing that the five schools are schools became the order of the first choice for the city of Semarang. The population in this study was 402 people. In this study Proportional sampling using accidental sampling that proportional sampling and every teacher who encountered can become members of the sample, it can be seen the number of samples in this study were 200 respondents. Mechanical testing of the data used in this study include test the validity of factor analysis, reliability test with Cronbach alpha formula, normality test, classic assumption test, test the fit model, determination coefficient and multiple regression test.

From the analysis of the data found that the Self Efficacy positive and significant impact on the professional commitment, Locus of Control positive and significant impact on the professional commitment, Self Efficacy positive and significant impact on teacher performance, Locus of Control positive and significant impact on teacher performance. Professional commitment is also positive and significant impact on teacher performance, but professional commitment is not a variable that mediates self efficacy and locus of control on teacher performance.

Keywords: self-efficacy, locus of control, professional commitment and performance of teachers

ABSTRAK

Studi ini dimaksudkan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja pegawai dengan komitmen profesional sebagai mediasi (Studi pada Guru SMA Negeri 1, 2, 3, 4 dan 5 Kota Semarang), dengan alasan bahwa kelima sekolah tersebut adalah sekolah yang menjadi urutan pilihan pertama bagi masyarakat Kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah 402 orang. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportional accidental Sampling* yaitu pengambilan sampel secara proporsional dan setiap guru yang dijumpai dapat menjadi anggota sampel, maka dapat diketahui jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 200 responden. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis factor, uji reliabilitas dengan rumus alpha cronbach, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji fit model, koefisien determinasi dan uji regresi berganda.

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

Kata Kunci : *self efficacy*, *locus of control*, *komitmen profesional* dan *kinerja guru*.

PENDAHULUAN

Sebagai sebuah bangsa yang berkembang dan mampu berperan dalam persaingan global, maka kita perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pembangunan.

Pendidikan merupakan faktor yang paling penting dalam kehidupan manusia. Perkembangan pendidikan manusia akan berpengaruh terhadap dinamika sosial-budaya masyarakatnya. Sejalan dengan itu, pendidikan akan terus mengalami perkembangan sesuai dengan perkembangan kebudayaan. Dengan demikian, jelaslah bahwa pendidikan adalah sesuatu yang sangat penting dan mutlak bagi umat manusia. Oleh karena itu, pendidikan tidak hanya sekedar transfer ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*). Pendidikan bertujuan untuk menciptakan pribadi yang memiliki sikap dan kepribadian yang positif.

Guru harus senantiasa mengembangkan diri dan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada peserta didik.

Self Efficacy dinyatakan sebagai kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu. Pegawai yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi (Wulansari, 2001).

Locus of control secara umum dapat dinyatakan bahwa setiap peristiwa yang terjadi pada seseorang adalah merupakan konsekuensi dari perilaku orang tersebut.

Individu dengan *locus of control* yang tinggi atau disebut sebagai individu internal lebih memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dibandingkan dengan individu dengan *locus of control* yang rendah atau disebut sebagai individu external. Sehingga dengan *locus of control* yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan, visi dan misi, organisasi dituntut mempunyai pegawai yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi. Komitmen profesional, dalam hal ini diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan individu dengan profesinya. Komitmen profesional didefinisikan sebagai derajat manfaat suatu pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang dalam memenuhi kebutuhannya secara profesional.

Penelitian ini dibatasi dengan hanya mengambil variabel *self efficacy locus of control* dan komitmen profesional terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMA Negeri 1, 2, 3, 4 dan 5 Kota Semarang. Hal ini dikarenakan kelima sekolah tersebut merupakan lima sekolah yang menjadi urutan pertama pilihan masyarakat di Kota Semarang.

Beberapa penelitian sebelumnya dikatakan bahwa *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Timothy A. Judge

Christine L. Jackson, 2008). Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu: Manasseh N. Iroegbu (2015), Singh1,T.D., Bhardwaj, G. and Bhardwaj, V (2009). Sedangkan menurut Puji Astuti (2012) dikatakan bahwa *Self efficacy* tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

Locus of control berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Vishal Mali, 2013). Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu: Fita Nia Sari (2014), Sakhori, Yeye Susilowati (2014). Sedangkan menurut Jessica Goyzman (2010) dikatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor (DK Fitriani: 2008). Hasil penelitian yang sama juga dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu: Mentari Putri (2015), Agung Budi (2006). Sedangkan menurut Sunarno (2014) dikatakan bahwa Komitmen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

Di semua SMA Negeri yang ada di Kota Semarang berdasarkan pengamatan sementara yang peneliti lakukan, terlihat bahwa sebagian tenaga pendidik belum memperlihatkan kinerja yang sesuai dengan standar mutu yang diharapkan. Kinerja mereka, dalam kegiatan mulai dari perencanaan, pelaksanaan sampai dengan evaluasi belum menunjukkan proses kerja yang berkualitas.

Kecenderungan kinerja mereka berorientasi pada hasil akhir yang asal jadi atau asal ada untuk melengkapi berkas administrasi saja, belum ditelaah lebih dalam tentang isi dokumen. Banyak terjadi juga bahwa dokumen yang dibuat tidak merupakan dokumenter baru atau pembaharuan dari dokumen lama.

Berdasarkan adanya perbedaan penelitian oleh beberapa ahli dan fenomena di lapangan, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja guru dengan komitmen profesional sebagai mediasi (Studi pada Guru SMA Negeri 1,2,3,4 dan 5 Kota Semarang).

LANDASAN TEORI / KAJIAN PUSTAKA

Self efficacy

Self efficacy dinyatakan sebagai kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu. (Bandura,1986). Bandura menyatakan *self Efficacy* adalah belief atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil (*outcomes*) yang positif.

Bandura (1986), menyatakan pengukuran self efficacy yang dimiliki seseorang mengacu pada tiga dimensi, yaitu:

- a. Penguasaan aktif, yaitu suatu tingkat seseorang meyakini usaha atau tindakan yang dapat ia lakukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Terdiri dari indikator penguasaan pekerjaan, respon terhadap pekerjaan yang diberikan, tanggung jawab dalam pekerjaan.
- b. Pengalaman, yaitu suatu kepercayaan diri yang ada dalam diri seseorang yang dapat ia wujudkan dalam meraih performa tertentu. Terdiri dari indikator kemampuan memprediksi pekerjaan, kemampuan mengatasi ancaman-ancaman, pengalaman masa lalu yang mendukung pekerjaan.
- c. Persuasi, diartikan sebagai keleluasaan dari bentuk *self efficacy* yang dimiliki seseorang untuk digunakan dalam situasi lain yang berbeda. Terdiri dari indikator keyakinan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, keyakinan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur.

Locus Of Control

Locus of control adalah sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri (Rotter, 1966).

Jadi dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa Locus of control merupakan suatu konsep yang menunjukkan keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Hal ini termasuk pada keyakinan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan dalam melakukan berbagai kegiatan di dalam hidupnya

Pengukuran variabel locus of control diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan dari studi Rotter (1996) dalam Chi Hsinking et al. (2010). Locus of control terbagi menjadi *locus of control internal dan eksternal*.

Komitmen Profesional

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Larkin, 1990) dalam Ujianto dan Alwi (2005). Komitmen profesional diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan individu dengan profesinya. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan antara individu dengan tujuan dan nilai-nilai yang ada dalam profesi termasuk nilai moral dan etika.

Tidak ada hubungan antara pengalaman internal dengan komitmen profesionalisme, lama bekerja hanya mempengaruhi pandangan

profesionalisme, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi.

Hal ini disebabkan karena semenjak awal, tenaga profesi telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional.

Komitmen Profesional dapat didefinisikan sebagai (1) Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari profesi, (2) Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, (3) sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi. (Jeffrey dan Weatherholt, 1996).

Sawyer (1998), menyatakan bahwa komitmen profesional dalam diri internal pegawai dapat dilihat dari kemampuan (keahlian dan ketelitian) yang merupakan tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan secara tepat dan sesuai dengan standar profesional dan kode etik yang berlaku.

Kinerja Guru

Depdiknas (2004: 4) mengartikan kinerja dengan prestasi kerja atau unjuk kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik, maupun gagasan. Kinerja sering dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya. Sedangkan Henry Simamora (2004: 339) mengatakan bahwa kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja sering disalahtafsirkan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil (Mohamad, 2004)

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran ini akan dijadikan tolak ukur dalam penilaian kinerja. Dimensi atau ukuran kinerja sangat diperlukan karena bermanfaat bagi semua pihak dalam penilaian kinerja (Sudarmanto, 2009). Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007, menyebutkan bahwa kinerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Merencanakan proses pembelajaran, meliputi:
 - 1) Membuat program tahunan.
 - 2) Membuat program semesteran.
 - 3) Membuat program setiap mengajar(RPP)
- b. Melaksanakan dan mengembangkan proses pembelajaran.
 - 1) Mengkaji bahan pelajaran.
 - 2) Menelaah buku pelajaran.
 - 3) Melaksanakan kegiatan yang relevan dengan mata pelajaran.
 - 4) Menggunakan media belajar.
 - 5) Menggunakan perpustakaan.
 - 6) Menggunakan LKS.
 - 7) Mengevaluasi proses belajar
- c. Mengevaluasi proses pembelajaran
 - 1) Menyusun kisi-kisi soal.
 - 2) Menguji soal lebih dulu.
 - 3) Melakukan pretes awal pelajaran.
 - 4) Melakukan postes akhir pelajaran

Keterangan :

- x_1 = Variabel *self efficacy*
- x_2 = Variabel *locus of control*
- Y_1 = Variabel komitmen Profesional
- Y_2 = Kinerja Guru
- a = Konstanta
- b = Koefisien Variabel Bebas
- e = Standart Error

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah Guru SMA Negeri 1, 2, 3, 4 dan 5 Kota Semarang, yaitu SMA Negeri 1 dengan jumlah guru 91 orang, SMA Negeri 2 dengan jumlah guru 86 orang, SMA Negeri 3 dengan jumlah guru 81 orang, SMA Negeri 4 dengan jumlah guru 71 orang dan SMA Negeri 5 dengan jumlah guru 73 orang, sehingga total populasi dalam penelitian ini adalah 402 orang.

Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah 200 responden. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportional accidental Sampling*

Metode Pengumpulan Data

Penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang berusaha mengambil sampel dari suatu populasi guna menjelaskan kejadian yang terjadi saat itu dengan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Pengukuran skor menggunakan skala Likert dengan minimum skor 1 dan maksimum skor 5, masing-masing indikator variabel diberi skor jawaban

- Skor 5 (SS) : Sangat Setuju
- Skor 4 (S) : Setuju
- Skor 3 (N) : Netral
- Skor 2 (TS) : Tidak setuju
- Skor 1 (STS) : Sangat Tidak setuju

Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa tahap pengujian, yaitu uji intrumen (terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas), uji normalitas, uji asumsi klasik (uji heterokeastisitas), uji model dan uji signifikansi.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

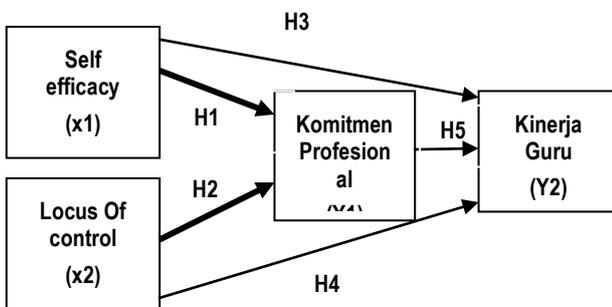
Berdasarkan hasil uji instrumen diketahui bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian

Hipotesis

- H_1 = *self efficacy* mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen profesional
- H_2 = *locus of control* mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen profesional
- H_3 = *self efficacy* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru
- H_4 = *locus of control* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru
- H_5 = Komitmen profesional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru
- H_6 = Komitmen profesional memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru
- H_7 = Komitmen profesional memediasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja guru

Model Empirik

Secara geometrik kerangka penelitian diatas dapat dijabarkan dengan model grafis, sebagai berikut :



Model Matematis:

$$Y_1 = a_1 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1 \dots \dots (1)$$

$$Y_2 = a_2 + b_3 X_1 + b_4 X_2 + b_5 Y_1 + e. (2)$$

valid dan reliabel. Data terdistribusi secara normal, tidak terjadi heterokedastisitas dan model yang digunakan Fit.

Tabel 4.1
Uji Parameter Individual (Uji t) Variabel Dependen Komitmen Profesional (Y1)

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		5.236	.000
Self Efficacy	.288	3.788	.000
Locus Of Control	.436	5.731	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Profesional

Berdasarkan hasil regresi diatas didapatkan persamaan

$$Y_1 = 0,288 X_1 + 0,436 X_2$$

Tabel 4.2
Uji Parameter Individual (Uji t) Variabel Dependen Kinerja Guru (Y2)

Model	Standardize d Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		.000	.999
Self Efficacy	.174	2.430	.016
Locus Of Control	.340	4.551	.000
Komitmen Profesional	.331	4.920	.000

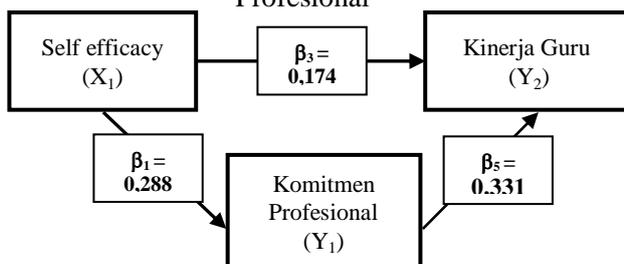
a. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan hasil regresi diatas didapatkan persamaan

$$Y_2 = 0,174 X_1 + 0,340 X_2 + 0,331 Y_1$$

Gambar 4.3

Pengujian Efek Mediasi Variabel *Self Efficacy* terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Komitmen Profesional



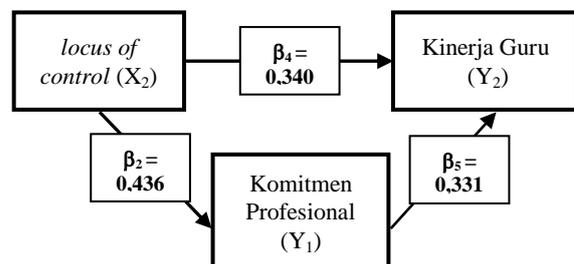
Pengaruh langsung (β_3) = 0,174

Pengaruh tidak langsung ($\beta_1.\beta_5$)
= (0,288 x 0,331) = 0,095

Berdasarkan perbandingan hasil pengaruh tidak langsung sebesar 0,095 (9.5%) dan pengaruh langsung sebesar 0,174 (17,4%), maka pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung ($\beta_1.\beta_5 = 0,095 < \beta_3 = 0,174$) sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen profesional tidak memediasi variabel *self efficacy* terhadap variabel kinerja guru.

Gambar 4.4

Pengujian Efek Mediasi Variabel *locus of control* terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Komitmen Profesional



Pengaruh langsung (β_4) = 0,340

Pengaruh tidak langsung ($\beta_2.\beta_5$)
= (0,436 x 0,331) = 0,144

Berdasarkan perbandingan hasil pengaruh tidak langsung sebesar 0,144 (14.4%) dan pengaruh langsung sebesar 0,340 (34%), maka pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung ($\beta_2.\beta_5 = 0,144 < \beta_4 = 0,340$) sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen profesional tidak memediasi variabel *locus of control* terhadap variabel kinerja guru

PEMBAHASAN

a. Pengaruh *Self efficacy* terhadap Komitmen Profesional

Hipotesis yang mengatakan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen profesional **diterima**, artinya adanya peningkatan *self efficacy* pada guru maka akan meningkatkan juga komitmen profesional guru.

Hasil dalam penelitian ini mendukung penelitian dilakukan oleh S Fibrianti (2003) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *self efficacy* dengan komitmen dan sekaligus memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Kusniryan, Yohannes Suhari

(2015) yang menyatakan *self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen

b. Pengaruh Locus Of Control terhadap Komitmen Profesional

Hipotesis yang mengatakan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen profesional **diterima** artinya jika locus of control pada guru semakin baik maka komitmen profesional guru juga akan ikut meningkat.

Hasil dalam penelitian ini mendukung penelitian dilakukan oleh C Indra Wahab (2008) menunjukkan adanya hubungan positif antara *locus of control* dengan komitmen

c. Pengaruh Self efficacy terhadap Kinerja Guru

Hipotesis yang mengatakan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru **diterima** artinya adanya peningkatan *self efficacy* pada guru maka akan meningkatkan juga kinerjanya.

Hasil dalam penelitian ini mendukung penelitian dilakukan oleh Engko (2006) menunjukkan adanya hubungan positif antara *self efficacy* dengan kinerja individual

d. Pengaruh Locus Of Control terhadap Kinerja Guru

Hipotesis yang mengatakan bahwa *locus of control* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru **diterima** artinya jika locus of control pada guru semakin baik maka kinerja guru juga akan ikut meningkat.

Hasil dalam penelitian ini mendukung penelitian dilakukan oleh Fita Nia Sari (2014), Sakhori, Yeye Susilowati (2014) menunjukkan adanya hubungan positif antara *locus of control* dengan kinerja

e. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kinerja Guru

Hipotesis yang mengatakan bahwa komitmen profesional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja guru **diterima**, artinya jika komitmen profesional pada guru semakin tinggi maka kinerja guru juga akan ikut meningkat.

Hasil dalam penelitian ini mendukung penelitian dilakukan oleh DK Fitriani (2008) yang menyatakan bahwa komitmen Profesional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

f. Pengaruh Self efficacy terhadap Kinerja Guru dengan mediasi Komitmen Profesional

Hipotesis yang mengatakan bahwa Pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Guru dengan mediasi Komitmen Profesional **ditolak**,

artinya *self efficacy* lebih berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru daripada melalui Komitmen Profesional.

Hasil dalam penelitian ini mendukung penelitian dilakukan oleh Puji Astuti (2012) yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi bukan merupakan variabel mediasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru.

g. Pengaruh Locus of control terhadap Kinerja Guru dengan mediasi Komitmen Profesional

Hipotesis yang mengatakan bahwa Pengaruh *locus of control* terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Komitmen Profesional **ditolak**, artinya *locus of control* lebih berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru, daripada melalui Komitmen Profesional.

Hasil dalam penelitian ini mendukung penelitian dilakukan oleh Kristina Dian P (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional bukan merupakan variabel mediasi pengaruh Locus Of control terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional artinya jika *self efficacy* pegawai semakin baik maka komitmen profesional guru akan semakin meningkat.
2. *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesional artinya jika *Locus of Control* pegawai semakin tinggi maka komitmen profesional guru akan semakin meningkat
3. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru artinya setiap terjadi peningkatan *Self Efficacy* atau rasa percaya diri seorang guru, akan meningkatkan juga kinerja guru tersebut.
4. *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya setiap terjadi peningkatan *Locus of Control* atau keyakinan mengontrol dirinya, maka kinerja guru tersebut akan meningkat juga.
5. Komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru artinya jika komitmen profesional pada guru semakin tinggi, maka kinerja mereka juga akan semakin tinggi.

6. Komitmen profesional bukan merupakan variabel memediasi *self efficacy* terhadap kinerja guru. Pengaruh langsung *self efficacy* terhadap kinerja guru lebih besar jika dibandingkan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru melalui komitmen profesional.
7. Komitmen profesional bukan merupakan variabel memediasi *locus of control* terhadap kinerja guru. Pengaruh langsung *locus of control* terhadap kinerja guru lebih besar jika dibandingkan pengaruh *locus of control* terhadap kinerja guru melalui komitmen profesional.

Implikasi

Implikasi Teori

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi teoritis sebagai berikut.

Self Efficacy dan *Locus of Control* berpengaruh pada Komitmen Profesional. Hal ini di dukung oleh argumentasi dan teori bahwa *self efficacy* (rasa percaya diri) dan *locus of control* (keyakinan seseorang) dapat meningkatkan komitmen.

Self Efficacy dan *Locus of Control* dan komitmen profesional berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Hasil ini didukung oleh berbagai argumentasi dan teori bahwa *self efficacy*, *locus of control* dan komitmen profesional dapat digunakan untuk membangkitkan kinerja guru.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan uraian di atas, maka hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan, terutama bagi manajemen dan organisasi pengambil kebijakan sebagai berikut.

Bagi manajemen, dalam mengambil kebijakan dan keputusan dapat memacu untuk meningkatkan rasa percaya diri, keyakinan serta komitmen guru terhadap sekolah, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Sesuai dengan teori, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen untuk menyelesaikan berbagai problem kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

Bagi organisasi, pengambil kebijakan dalam hal ini kepala sekolah dan dinas pendidikan dapat menggunakan informasi ini bahwa untuk meningkatkan kinerja guru harus memperhatikan posisi guru dilihat dari sisi rasa percaya diri (*self efficacy*), keyakinan mengontrol (*locus of control*) dan komitmen guru terhadap sekolah. Oleh karena itu dinas pendidikan secara langsung atau melalui kepala sekolah, harus memperhatikan dan

meningkatkan kinerja guru dengan mencari pendekatan-pendekatan dan inovasi baru.

Keterbatasan Penelitian

1. Dalam penelitian variabel-variabel independent yang mempengaruhi kinerja guru relatif masih kecil yaitu 53.9% sehingga bagi peneliti berikutnya perlu melakukan kajian penelitian terhadap kinerja guru dengan variabel lain.
2. Dalam melakukan olah data dan analisis, pada saat peneliti mengambil data kuesioner, sebagian besar tidak bisa ketemu langsung dengan responden sehingga mempengaruhi jawaban responden.
3. Dalam penelitian ini, tidak semua aspek yang berpengaruh terhadap kinerja guru dilakukan penelitian. Hal ini disebabkan adanya keterbatasan waktu, sehingga penelitian ini dibatasi hanya menganalisis pengaruh *self efficacy*, *locus of control*, dan komitmen profesional terhadap kinerja guru.
4. Untuk riset yang akan datang, perlu ada penelitian lebih lanjut tentang hal-hal yang berhubungan dengan kinerja.

Saran

Perlu ada penelitian lanjut dan lebih mendalam berkaitan dengan masalah *self efficacy*, *locus of control*, komitmen profesional terhadap kinerja guru, sehingga dapat memberikan masukan bagi lembaga untuk mengembangkan kinerja pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2000), *manajemen sumber daya manusia*. Bandung :PT Rineka Cipta.
- Bandura,(1986), *self-efficacy: toward an unifying theory*. New York
- Brownell (1982), *The role of factor in organisation facing strategic*. Prentice Hall, Inc
- C Indra Wahab (2008), *Pengaruh locus of control internal dan eksternal terhadap komitmen dokter*. Jurnal Ekonomi
- Crider (2003), *Organizations, behavior, structure, processes*.New York : Bussines
- Davis and Newstrom, (1990), *Principles of Personnel Management,USA: Mc Graw-Hill Book Co.*
- Depdiknas (2004), www.kemendikbud.go.id
- Dessler, G, (1976), *Human Resources Management*, New Jersey: Prentice Hall, Inc.

- Dessler, G. (2000), *Human Resources Management 8th Edition*, New Jersey: Prentice Hall, Inc
- DK Fitriani (2008), *Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kinerja Auditor (Survey Kantor Akuntan)*. Jurnal Ekonomi
- Fita Nia Sari (2014), *Pengaruh kepuasan kerja, self efficacy, Locus of control terhadap kinerja karyawan (study empiris pada pt. Batam textile industry ungaran)*. Jurnal Ekonomi
- Flippo (1984), *Personel Management*. Erlangga: Jakarta
- Gibson. J. L. Ivancevich, J. M. and Donnelly Jr. J. H, (1990), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-4, Jilid 1 (Terjemahan)*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Imam Ghozali, (2001), *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Badan Penerbit UNDIP
- Ivancevich dan matesson, (1999), *Perilaku dan Manajemen sumber daya manusia, Jakarta, Erlangga*.
- Jeffrey dan Weatherholt, (1996), *Metode desain dan analisis sistem*. edisi 6. Jakarta
- Jessica Goyzman(2010), *The Influence of Locus of Control and Stress on Performance*. Jurnal ekonomi
- Kusmiyatun, Yohannes Suhari (2015), *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasional Studi Pada SMA Negeri kecamatan pati, kabupaten pati*. Jurnal ekonomi
- Lefcourt, (1982), *Organizational Behavior*. Magrow–Hill Company, Prentice-Hall International
- Manasseh N. Iroegbu(2015), *Self Efficacy and Work Performance: A Theoretical Framework of Albert Bandura's Model, Review of Findings, Implication sand Directions for Future Research*. Jurnal ekonomi
- Masri Singarimbun, (1995), *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: BPF
- McCoy dan Cudeck, 1994, *Organizational Behavior*, Magrow–Hill Company, New Delhi
- Mc Kenna and Beech (1995) “*Organizational Decline and Adaptation*” Graw Hill, New York
- MentariPutri(2015), *Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Ekonomi
- Meyer and Allen, (1991), *Behavior in Organizaton: Understanding and Managing*
- Gibson. J, (2000), *Organization*. New York: Business Publications, Inc.
- Ghiseli and Brown, 1955 *The effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: a field study*, *Journal of occupational and organizational psychology*, 77, 307-322
- H. AR. Efendy, (1997), *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi ke-2 Rhineka Cipta.
- Handoko, dan Ciptono, (1996), *Manajemen Personalia dan Sumber Data Manusia*, edisi ke-4 Erlangga.
- Henry Simamora (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*. Jakarta
- the Humanside of Work*. Seventh ed, New York, NYC: Prentice-Hall International
- Michael H Walizer and Paul L Wiener, 1992. *Metode Penelitian Rhineka Cipta, Bandung*
- Mitchel dan Larson dalam Anwar (2007), *Organizational Behaviour*. New York, NYC: Prentice-Hall International
- Minner, John B. (1999). *Organizational Behavior: Performance and Productivity*, Is' ed. State University of New York Press.
- Moenir ,1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Mowday, Porter dan Dubin, 1974, *Organizational Behavior* Prentice Hall Inc
- Mowday and Steers, (1992), *Organizational Behaviour and Business Publication* New York. Company Inc.
- Muhammad Riaz Khan (2010), *The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance*. Jurnal ekonomi
- Negin Memari (2013), *The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance*. "A study of Meli bank. Jurnal Ekonomi
- Permendiknas Nomor 41 Tahun (2007), www.academia.edu.com
- Rebecca C. Tolentino (2013), *Organizational Commitment and Job Performance of the Academic and Administrative Personnel*. Jurnal Ekonomi
- Puji Astuti (2012), *Pengaruh Kompetensi, Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasional*. Jurnal Ekonomi
- Robbins, 1997, *Organization Behaviour and. Business Publication*, New York: Macmillan Publishing Company, Inc
- Robbin, 1993, *Organizational Behaviour. Concepts, Application*, Prentice Hall

- Rotter, (1966), *Generalized expectancies for internal versus external control*. New York
- Sakhori, Yeye Susilowati (2014), *Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada SMPN 2 Dan SMPN 3 Wonokerto Pekalongan)*. Jurnal Ekonomi
- S Fibrant (2003), *Pengaruh self efficacy, locus of control , self esteem dan self monitoring terhadap komitmen*. Jurnal Ekonomi
- Sardogan, (2006), *A Human Relation*, New York USA
- Sedarmayanti (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung.
- Singh1, T.D., Bhardwaj2, G. and Bhardwaj3, V (2009), *Effect of Self-Efficacy on the Performance of Athletes*. Jurnal ekonomi
- Shodiqin (2014), *Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional terhadap Kinerja guru yang dimoderasi oleh iklim organisasi Pada mi sekecamatan winong kabupaten pati*. Jurnal Ekonomi
- Sugiyono, (1999), *Metodologi Research*, Penerbit Andi Yogyakarta
- Suharsini Arikunto. (1997), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Penerbit Rineka cipta
- Suharsini Arikunto, (2000), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, edisi ke-4, Jakarta : Rineka Cipta
- Sunarno (2014), *Pengaruh komitmen organisasional dan budaya organisasi Terhadap kinerja guru dimediasi kepuasan kerja (studi kasus Pada guru sma kesatrian dalam yayasan Pendidikan Kesatrian 67)*. Jurnal Ekonomi
- Spector (1982), *Industrial and Organizational Psychology*. Research And Practise
- Spector (1988), *Industrial and Organizational Psychology*. 2 ed. Mc Graw Hill. Inc
- Steer dan Porter, 1983, *Motivation and Work Behaviour*, Mc Graw Hill. Inc
- Steer, 1997 “Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment”. *Administrative Science Quarterly*
- Stewart,1994“Individuals and Organizations: The Cultural Match”. *Training and Development Journal*, pp. 29-36
- Timothy A. JudgeChristine L. Jackson, (2008), *Self-Efficacy and Work-Related Performance: The Integral Role of Individual Differences*. Jurnal ekonomi
- Ulil Ismawati Farikhah (2012), *Analisis Komitmen Organisasi dan MotivasiBerprestasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru (Studi pada Guru SMA Laboratorium UM)*. Jurnal Ekonomi
- Vanderberg and Lance, (1992), *Organization and Environment*. Homewood, IL : Richard D. Irwin
- Vishal Mali(2013), *A Study on Locus of Control and its Impact on Employees’ Performance*. Jurnal ekonomi
- Walgito, (1991), *Manajemen Perilaku Organisasi*:.Edisi ketiga. Andi Offset.