

Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Guru

Jumiati¹, Ari Kartiko²

¹ Institut Pesantren KH.Abdul Chalim, Mojokerto Indonesia; jumiatioppo1k@gmail.com

² Institut Pesantren KH.Abdul Chalim, Mojokerto Indonesia;

ARTICLE INFO

Keywords:

Self-efficacy
Locus of control,
Teacher performance

Article history:

Received 2022-09-18
Revised 2022-09-20
Accepted 2022-09-27

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of self-efficacy and locus of control on teacher performance at SMK Negeri 1 Dlanggu. The method used in this study is a quantitative method. This analysis uses the independent variables self-efficacy and locus of control and the dependent variable is teacher performance. The samples in this study were teachers at SMK Negeri 1 Dlanggu. In this research, the sampling technique that the researcher uses is probability sampling, which uses simple random sampling. The results of this study indicate that self-efficacy and locus of control have a significant effect on teacher performance.

This is an open-access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Jumiati

Institut Pesantren KH.Abdul Chalim, Mojokerto Indonesia; jumiatioppo1k@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Keterampilan guru mengajar sangatlah penting dalam kegiatan belajar mengajar, karena kegiatan mengajar memiliki banyak unsur yang serempak harus dilakukan sama-sama. Agar dapat dilakukan sempurna oleh guru, maka guru perlu melatih keterampilan mengajar yang sederhana (Al-shafei et al., 2015; Amzat, 2022). Namun, pada kenyataannya banyak guru yang menghiraukan hal tersebut, apabila guru percaya mampu menghadapi tugasnya dengan efektif, maka ia tidak akan merasa gelisah (Barnawi & Arifin, 2012). Namun sebaliknya, apabila seorang guru tidak dapat mengendalikan lingkungan dan tidak punya keyakinan dalam menjalankan tugasnya, maka ia akan mengalami penurunan motivasi karena tertekan, sehingga seseorang akan cenderung selalu memikirkan ketidakmampuannya dan tidak memiliki dorongan serta semangat dalam menjalankannya yang pada akhirnya menurunkan kinerja (Astuti, 2017; Eros, 2014).

Perilaku merupakan perwujudan atau manifestasi karakteristik seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Namun seperti yang kita tahu bahwa setiap manusia di muka bumi ini pastinya memiliki berbagai macam kepribadian. Setiap kepribadian tersebut tentunya

terbentuk dari berbagai faktor, faktor internal yang tumbuh dari dirinya sendiri maupun faktor eksternal yang tumbuh dari lingkungannya (Bakalim et al., 2018). Kepribadian tersebut baik membawa dampak positif ataupun negatif secara langsung dan tidak langsung dapat mempengaruhi kinerjanya di dunia pekerjaan (Sukoyo & Juhji, 2021). Seorang guru haruslah yakin bahwa ia bisa menjalankan tugasnya dengan baik serta mampu menjadi *uswatun hasanah* bagi peserta didiknya dengan begitu diperlukan *Self-efficacy* atau efikasi diri dalam diri seorang guru (Lubis et al., 2022).

Self-efficacy dinyatakan sebagai kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, guru yang mempunyai *Self-efficacy* tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi, efikasi diri yang dirasakan sebagai keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditentukan oleh pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka (Perera et al., 2019). *Self-efficacy* menentukan bagaimana orang merasa, berfikir, memotivasi diri, dan berperilaku yakni menghasilkan efek yang beragam melalui empat proses utama, mereka termasuk proses kognitif, motivasi, afektif, dan seleksi (Bandura et al., 1999).

Self-efficacy atau efikasi diri ini sangat dibutuhkan bagi seorang guru, kepercayaan diri ini akan membuat seorang guru yakin dapat melaksanakan serta mengatur segala tindakan yang dibutuhkan dalam situasi yang memiliki prospek baik, lingkungan juga dapat mempengaruhi efikasi diri kita maka kita sangat perlu mempertimbangkan atau memperhatikan sekitar area sekolah yang bisa mendukung efikasi diri (Corry & Stella, 2018). Efikasi yang tidak seimbang akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja guru. Orang yang bersifikasi tinggi berfokus pada peluang yang layak dikejar dan melihat rintangan sebagai hal yang dapat diatasi (Clark & Newberry, 2019). Melalui kecerdasan dan daya tahan, mereka mencari cara untuk mengendalikan, bahkan dalam lingkungan dengan peluang terbatas dan banyak hambatan, jika seseorang mempunyai keyakinan bahwa ia tidak mampu dalam menghadapi sesuatu tertentu (Poulou et al., 2019). Maka ia tidak mau melakukan usaha yang lebih untuk menyelesaikan tugas tersebut sebaliknya jika seseorang memiliki keyakinan bahwa ia mampu ia akan berusaha melakukan usaha yang lebih besar untuk menghadapinya (Alsop, 2019; Azmiyah & Astutik, 2021).

Individu dengan *locus of control* yang tinggi atau disebut dengan individu internal lebih memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dibandingkan dengan individu dengan *locus of control* yang rendah atau disebut dengan individu eksternal sehingga dengan *locus of control* yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Micomonaco & Espinoza, 2022). Menurut Rotter *locus of control* adalah suatu hal yang dipastikan memberikan kontribusi terhadap kualitas pada seseorang, yaitu respon awal sebagai dasar dari respon yang akan dilakukan selanjutnya (Indriasari & Angreany, 2020). Kontrol diri ini merupakan suatu kecakapan individu dalam kepekaan membaca situasi diri dan lingkungannya, selain itu juga kemampuan untuk mengontrol dan mengelola faktor-faktor perilaku sesuai dengan situasi dan kondisi untuk menampilkan diri dalam melakukan sosialisasi kemampuan untuk mengendalikan perilaku, kecenderungan menarik perhatian, keinginan mengubah perilaku agar sesuai dengan orang lain, menyenangkan orang lain, selalu *conform* dengan orang lain, dan menutupi perasaannya (Kovach, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian dari Inawati dan Jeje usilowati yang berjudul “ analisis pengaruh *Self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja guru dengan komitmen profesional sebagai mediasi (studi pada SMAN 1,2,3,4 dan 5 kota semarang) ” dari hasil penelitian diketahui bahwa *Self-efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen sekolah, *Self-efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun komitmen profesional bukan merupakan variabel yang memediasi *Self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja guru.

Di SMK Negeri 1 Dlanggu ini Kepala sekolah dan guru memberikan dukungan satu sama lain dengan mengadakan pelatihan serta mengajak berdiskusi untuk meningkatkan *locus of control* guru,

maka akan timbul peningkatan kinerja yang lebih baik terhadap guru-guru di sekolah. Seorang guru akan nyaman bekerja apabila ia memiliki rasa aman sehingga ia bisa mengendalikan dirinya dengan baik ketika mengajar serta lingkungan yang mendukung dan sesama guru saling berkompetisi untuk meningkatkan kinerjanya. Dari latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut. 1) Apakah *Self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 1 Dlanggu? 2) Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 1 Dlanggu? 3) Apakah *Self-efficacy* dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 1 Dlanggu?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengukur pengaruh dari *Self-efficacy* (X1) dan *locus of control* (X2) terhadap kinerja guru (Y), dimana pendekatan ini akan diukur melalui analisis jalur dengan software SPSS versi 25. Penelitian ini dilakukan di SMKN 1 Dlanggu Mojokerto yang beralamat di Jl. Jend. A. Yani, No. 1 Poh Kecil, Dlanggu, Mojokerto, dengan penelitian yaitu selama enam bulan lamanya, dimulai ulan February 2022 sampai dengan juli 2022.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru yang ada di SMKN 1 Dlanggu sebanyak 88 Guru. Sampel menurut (Sugiyono, 2008) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan menggunakan *simple random sampling*. Maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebesar 76 responden.

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 kusioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kusioner. Pengukuran skor menggunakan skala likert dengan minimum skor 1 dan maksimum 4, masing-masing indikator variabel diberi skor jawaban. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa tahap pengujian, yaitu uji instrument (terdiri dari uji validitas dan uji realibilitas), uji asumsi klasik (terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedasitas), dan uji hipotesis (terdiri dari uji regresi linier berganda, uji parsial atau uji T, uji signifikan simultan atau uji F, dan uji determinasi).

3. HASIL dan PEMBAHASAN

3.1 Hasil Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas

Hasil uji validitas X1			
item	r hitung	r tabel	Keterangan
p.1	696	0.361	valid
p.2	703	0.361	valid
p.3	797	0.361	valid
p.4	587	0.361	valid
p.5	655	0.361	valid
p.6	765	0.361	valid
p.7	854	0.361	valid
p.8	560	0.361	Valid

p.9	656	0.361	valid
p.10	654	0.361	valid
p.11	810	0.361	valid
p.12	523	0.361	valid
p.13	413	0.361	valid
p.14	314	0.361	tidak valid
p.15	508	0.361	valid
p.16	583	0.361	valid
p.17	479	0.361	valid
p.18	678	0.361	valid

Hasil uji validitas X2

Item	r hutung	r tabel	keterangan
p.1	244	0,361	tidak valid
p.2	793	0,361	Valid
p.3	504	0,361	Valid
p.4	744	0,361	Valid
p.5	435	0,361	Valid
p.6	842	0,361	Valid
p.7	461	0,361	Valid
p.8	711	0,361	Valid
p.9	529	0,361	Valid
p.10	656	0,361	Valid
p.11	639	0,361	Valid
p.12	468	0,361	Valid
p.13	534	0,361	Valid
p.14	582	0,361	Valid
p.15	760	0,361	Valid
p.16	484	0,361	Valid
p.17	790	0,361	Valid
p.18	582	0,361	Valid
p.19	828	0,361	Valid
p.20	505	0,361	Valid
p.21	477	0,361	Valid
p.22	683	0,361	Valid
p.23	500	0,361	Valid
p.24	542	0,361	Valid

Hasil uji validitas Y

item	r hitung	r tabel	keterangan
p.1	530	0,361	Valid
p.2	576	0,361	Valid
p.3	691	0,361	Valid
p.4	647	0,361	Valid

p.5	618	0,361	Valid
p.6	678	0,361	Valid
p.7	603	0,361	Valid
p.8	806	0,361	Valid
p.9	707	0,361	Valid
p.10	670	0,361	Valid
p.11	671	0,361	Valid
p.12	751	0,361	Valid
p.13	739	0,361	Valid
p.14	516	0,361	Valid
p.15	642	0,361	Valid
p.16	791	0,361	Valid
p.17	721	0,361	Valid
p.18	677	0,361	Valid

Uji reliabilitas

Hasil uji reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.954	18

Hasil uji reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.807	24

Hasil uji realibilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	18

3.2 Hasil uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	4.73182104
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.077
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

b. Uji Linieritas

Hasil Uji Linieritas X1 Terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru * self efficacy	Between Groups	(Combined)	1591.856	19	83.782	3.532	.000
		Linearity	1148.918	1	1148.918	48.434	.000
		Deviation from Linearity	442.939	18	24.608	1.037	.436
	Within Groups		1328.394	56	23.721		
	Total		2920.250	75			

Hasil Uji Llinieritas X2 Terhadap Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja guru * locus of control	Between Groups	(Combined)	1467.093	22	66.686	2.432	.04
		Linearity	874.868	1	874.868	31.908	.000

	Deviation from Linearity	592.225	21	28.201	1.029	.448
	Within Groups	1453.157	53	27.418		
	Total	2920.250	75			

c. Uji Multikolinieritas

Coefficients							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.409	5.923		3.784	.000		
self efficacy	.475	.119	.471	3.989	.000	.564	1.772
locus of control	.183	.091	.236	2.001	.049	.564	1.772

a. Dependent Variable: kinerja guru

d. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.504	4.557		.769	.444
self efficacy	-.072	.060	-.140	-1.191	.238
locus of control	.084	.054	.182	1.546	.126

a. Dependent Variable: Abs_RES

Uji Hipotesis

a. Uji Regresi linier berganda

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	22.409	5.923		3.784	.000
	self efficacy	.475	.119	.471	3.989	.000
	locus of control	.183	.091	.236	2.001	.049
a. Dependent Variable: kinerja guru						

b. Uji parsial (uji-t)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.409	5.923		3.784	.000
	self efficacy	.475	.119	.471	3.989	.000
	locus of control	.183	.091	.236	2.001	.049
a. Dependent Variable: kinerja guru						

c. Uji signifikan simultan(uji-f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1240.990	2	620.495	26.974	.000 ^b
	Residual	1679.260	73	23.004		
	Total	2920.250	75			
a. Dependent Variable: kinerja guru						
b. Predictors: (Constant), locus of control, self efficacy						

d. Uji determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	.409	4.79620
a. Predictors: (Constant), locus of control, self efficacy				

4. PEMBAHASAN

Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari jawaban dari rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bab 1 yaitu mengetahui pengaruh Self-efficacy, locus of control, serta pengaruh Self-efficacy dan locus of control terhadap kinerja guru di SMKN 1 Dlanggu. Sedangkan sampel yang diambil berjumlah 76 guru dengan Teknik simple random sampling dimana setiap orang mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi populasi dan tidak memperhatikan tingkat social yang ada dalam populasi tersebut.

4.1 Pengaruh Self-efficacy terhadap kinerja guru di SMKN 1 Dlanggu

Bandura menyatakan terdapat tiga indikator dalam Self-efficacy yaitu: Level, strength, dan generality. Adapun level Merupakan indikator dari *Self-efficacy* yaitu sejauh mana seseorang dapat menentukan tingkat kesulitan suatu pekerjaan yang dapat dilaksanakan, dibutuhkan kemampuan untuk memahami kemampuan atau bakat yang dimiliki dan melihat target kedepan yang ingin dicapai sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukan baik sulit ataupun mudah, sehingga dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan minat seseorang (Wray et al., 2022).

Strength Merupakan indikator dari *Self-efficacy* yaitu sejauh mana seseorang merasakan kekuatan dan keyakinan akan level pekerjaan tersebut. Seseorang dikatakan memiliki *Self-efficacy* yang tinggi apabila terdapat komitmen dan usaha yang besar dalam mengerjakan pekerjaan sulit ataupun mudah.

Generality Merupakan indikator dari *Self-efficacy* yaitu sejauh mana seseorang mampu untuk menggeneralisasikan pengalaman-pengalaman untuk mengerjakan pekerjaan sebelumnya, dalam artian apakah seseorang menjadikan suatu pengalaman dalam menjalankan pekerjaan terdahulu sebagai motivasi, keberhasilan atau kegagalan.

Hasil penelitian mengenai Self-efficacy terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Self-efficacy* terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Dlanggu Mojokerto, Jawa Timur. Berdasarkan hasil penghitungan menggunakan SPSS versi 25 menunjukkan angka T hitung $>$. T tabel yaitu $3,9889 > 1,992$. Nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan demikian menunjukkan bahwa *Self-efficacy* berpengaruh signifikansi terhadap kinerja guru.

Adapun nilai tertinggi yaitu pada indikator *strength* dengan nilai 3,48 dikarenakan responden memiliki pengalaman dalam bekerja sehingga responden mudah dalam mengerjakan tugasnya, dan responden juga berusaha melakukan pekerjaan dengan kemampuannya. Adapun nilai terendah yaitu terdapat pada indikator *level* dengan nilai 3,31, dikarenakan ada beberapa responden yang kurang yakin dengan kemampuan yang ada dalam dirinya.

Adapun berdasarkan hasil penelitian terdahulu yaitu, herdianto, Lie Liana dan Tristian (Liana & Rijanti, 2016) dengan judul "pengaruh motivasi dan Self-efficacy terhadap kinerja guru dimoderasi gaya kepemimpinan transformasional (studi terhadap guru SMPN sekecamatan bojong Kab, Pekalongan" dengan hasil penelitian motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di smp sekecamatan bojong, Kab. Pekalongan, *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMPN sekecamatan Bojong, kab. Pekalongan.

4.2 Pengaruh locus of control terhadap kinerja guru di SMKN 1 Dlanggu

locus of control individu didasari dari kondisi tertentu seperti faktor internal dan faktor eksternal pada individu. Selain itu, individu dengan *locus of control* yang tinggi akan mengontrol

dirinya sehingga mempunyai upaya yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya (Khoiriyah & Asyik, 2020). Individu juga menjadi lebih inisiatif dalam mencari informasi sebagai bentuk perubahan terhadap dirinya melalui peningkatan kematangan karir dan keterampilan bekerjanya menjadi lebih unggul (Syaifullah & Nurtjahjanti, 2019).

Konsep *locus of control* didasarkan pada teori pembelajaran sosial. *Locus of control* adalah persepsi seseorang terhadap sesuatu yang terjadi atau kekuatan yang mendorong aksinya. Indikator dari *locus of control* meliputi (L, 2014): Pencapaian hasil, Keberuntungan, Kesuksesan, Pribadi yang bertanggungjawab, Campur tangan orang lain, dan Antisipasi permasalahan

Dari hasil analisis (uji t) dapat diketahui bahwasannya terdapat pengaruh yang positif dan juga signifikan yakni antara *locus of control* terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Dlanggu Mojokerto, sehingga menemukan hasil perhitungan yaitu menggunakan SPSS versi 25 menunjukkan angka $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $2,001 > 1,992$. Nilai signifikansi sebesar $0,049 < 0,05$. Dengan demikian menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Adapun nilai tertinggi yaitu pada indikator pencapaian hasil, dengan nilai 3,21 dikarenakan responden mampu mengerjakan tugas atau pekerjaannya dengan baik dan benar. Adapun nilai terendah yaitu 2,9 pada indikator campur tangan orang lain, dikarenakan ada beberapa responden yang kurang terbuka dengan rekan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Amali (Mutamimah, 2019) dengan judul “ pengaruh *locus of control* terhadap kinerja pegawai struktural di balai diklat Surabaya” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai korelasi memiliki tingkat hubungan yang kuat antara *locus of control* dengan kinerja pegawai struktural balai diklat keagamaan Surabaya. Pernyataan ini diperkuat dengan hubungan nilai 0,06-0,70 mengartikan kekuatan hubungan tinggi atau kuat, nilai hubungan *locus of control* terhadap kinerja mendapat angka sebesar 0.681.

Penelitian ini berawal dari *locus of control* yang membentuk karakter individu yang tidak mudah menyerah dengan setiap permasalahan yang dihadapinya dalam pekerjaan, kemudian *Self-efficacy* akan menciptakan individu yang lebih inovatif dari rasa percaya dirinya atas kemampuan dan kreatifitas yang dimiliki.

4.3 Pengaruh *Self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja guru

Locus of control dan *Self-efficacy* ini sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, keduanya memiliki kaitan masing-masing terhadap kinerja guru. Seorang dengan *Self-efficacy* yang tinggi, cenderung untuk berhasil dalam tugasnya sehingga kinerjanya akan meningkat dan sesuai target yang ditentukan. Begitu juga dengan individu yang memiliki *locus of control* yang tinggi, ia akan merasa aman terhadap pekerjaannya dan ia akan mengontrol emosinya ketika dalam menyelesaikan tugasnya.

Sesuai dengan hasil Analisa yang menunjukkan bahwasannya terdapat pengaruh yang secara simultan yang signifikan dan juga positif antara *Self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Dlanggu, sehingga menemukan hasil F penelitian sebesar 26,974 $> 3,117$. Hasil tersebut didasarkan pada perhitungan yang didapatkan di SPSS versi 25.

Adapun nilai yang paling tinggi adalah 3,6 pada indikator merencanakan proses pembelajaran, dikarenakan responden mampu membuat pembelajaran yang menarik, Menyusun dan memilih referensi yang tepat untuk pembelajaran. Sedangkan nilai terendah yaitu

3,4 pada indikator mengevaluasi proses pembelajaran, dikarenakan beberapa responden tidak melakukan evaluasi siswa setiap seminggu sekali serta masih kurang memahami siswa

Berdasarkan keterangan tersebut, maka dapat diperoleh jawaban unuk rumuan masalah pada bab 1 yaitu: 1) Terdapat pengaruh Self-efficacy terhadap kenerja guru di SMKN 1 Dlanggu. 2) Terdapat pengaruh locus of control terhadap kinerja guru di SMKN 1 Dlanggu. 3) Terdapat pengaruh Self-efficacy dan locus of control terhadap kinerja guru di SMKN 1 Dlanggu.

5. KESIMPULAN

Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Mojokerto, Jawa Timur. Hal tersebut dapat disimpulkan dari hasil hitungan menggunakan SPSS versi 25, untuk taraf signifikansi menggunakan 0,05. Sehingga diperoleh angka signifikan $0,00 < 0,05$. Dan hasil uji t penelitian sebesar $3,989 > T$ tabel sebesar 1,992.

Variabel self-efficacy memberikan kontribusi positif terhadap kinerja guru, semakin tinggi effikasi diri seorang guru maka ia akan lebih cenderung menyukai pekerjaannya. Sedangkan individu dengan efikasi diri yang rendah cenderung lebih susah untuk menghadapi pekerjaannya. Locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Dlanggu Mojokerto, Jawa Timur. Hal tersebut dapat disimpulkan dari hasil hitungan menggunakan SPSS versi 25, untuk taraf signifikansi menggunakan 0,05. Sehingga diperoleh angka signifikan locus of control yaitu $0,049 < 0,05$. Dan hasil uji T sebesar $2,001 > 1,992$.

Terdapat dua kecendrungan losus of control yaitu internal dan eksternal. Individu dengan internal locus of control lebih menyukai pekerjaan yang menantang menuntut kreativitas, kompleks, dan penuh inisiatif. Individu dengan eksternal locus of control lebih menyukai pekerjaan yang stabil, rutin, sederhana dan terkontrol oleh atasan. Adapun indikator locus of control yaitu pencapaian hasil, faktor keberuntungan, kesuksesan, pribadi yang tanggungjawab, campur tangan orang lain, antisipasi permasalahan.

variabel locus of control dikelola dengan baik oleh individu yang mampu meningkatkan kinerja individu yang sebelumnya sudah baik akan menjadi semakin baik. Hal tersebut ditunjang dengan adanya pengukuran kinerja individu yang semakin bagus turut mempengaruhi pengukuran kinerja. Secara keseluruhan locus of control memberikan kontribusi positif bagi peningkatan kinerja.

Adapun hasil analisis dari pengaruh self-efficacy dan locus of control terhadap kinerja guru yang telah dilakukan peneliti, telah mendapatkan hasil jawaban dari responden melalui angket yang telah disebar kepada 76 sampel (responden). Sehingga berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan F penelitian sebesar $26,974 > 3,117$. Dan menunjukkan angka signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara self-efficacy (X_1) dan locus of control (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

Self-efficacy dan locus of control berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru hendaknya melakukan semua pekerjaan yang menjadi tanggungjawab yang meliputi pekerjaan sebagai guru. Di SMKN 1 Dlanggu ini juga guru percaya akan kemampuan dirinya dalam mengerjakan tugas yang sulit ataupun mudah, bertanggungjawab terhadap tugasnya serta mampu memahami kararter siswa-siswi.

6. REFERENCES

- Al-shafei, A. I., Bin Abdulrahman, K., Al-Qumaizi, K. I., & El-Mardi, A. S. (2015). Developing a generic model for total quality management in higher education in Saudi Arabia. *Medical Teacher*, 37(sup1), S1–S4. <https://doi.org/10.3109/0142159X.2015.1006607>
- Alsup, J. (2019). *Millennial Teacher Identity Discourses: Balancing Self and Other*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351036542>
- Amzat, I. H. (Ed.). (2022). *Supporting Modern Teaching in Islamic Schools: Pedagogical Best Practice for Teachers*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003193432>
- Astuti, A. D. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 150–160. <https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.13931>
- Azmiyah, U., & Astutik, A. P. (2021). The Role of The Movement Teacher in Preparing Indonesia's Excellent Generation. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 396–408. <https://doi.org/10.31538/nzh.v4i2.1582>
- Bakalim, O., Şanal-Karahan, F., & Şensoy, G. (2018). The Effect of Group Supervision on the Psychological Counseling Self-Efficacy Levels of Psychological Counseling Candidates. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 9(4), 412–428. <https://doi.org/10.17569/tojqi.439769>
- Bandura, A., Freeman, W. H., & Lightsey, R. (1999). Self-Efficacy: The Exercise of Control. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 13(2), 158–166. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.13.2.158>
- Barnawi, & Arifin, M. (2012). *Kinerja guru profesional: Instrumen pembinaan, peningkatan & penilaian*. Ar-Ruzz Media.
- Clark, S., & Newberry, M. (2019). Are we building preservice Teacher self-efficacy? A large-scale study examining Teacher education experiences. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 47(1), 32–47. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2018.1497772>
- Corry, M., & Stella, J. (2018). Teacher self-efficacy in online education: A review of the literature. *Publisher*. <https://scholarworks.iupui.edu/handle/1805/21251>
- Eros, E. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*, 1(1), 72280.
- Indriasari, D. P., & Angreany, A. (2020). Pengaruh Locus of Control Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Etos Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME : Journal of Management*, 2(3), Article 3. <https://doi.org/10.2568/yum.v2i3.544>
- Khoiriyah, L., & Asyik, N. F. (2020). Dampak Locus of Control pada Moralitas Individu dan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *JAAF (Journal of Applied Accounting and Finance)*, 3(2), 108–123. <https://doi.org/10.33021/jaaf.v3i2.805>
- Kovach, M. (2018). A Review of Classical Motivation Theories: A Study Understanding the Value of Locus of Control in Higher Education. *Journal of Interdisciplinary Studies in Education*, 7(1), 34–53. <https://doi.org/10.32674/jise.v7i1.1059>
- L, A. A. (2014). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus of Control Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru, Padang Dan Batam). *Jurnal Ekonomi*, 21(04), Article 04. <https://doi.org/10.31258/je.21.04.p.%p>

- Liana, L., & Rijanti, T. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional (studi Pada Guru-Guru Smp Negeri Se-Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan). *Proceeding SENDI_U*. <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/sendu/article/view/4261>
- Lubis, L., Abdurrahman, & Fazira, E. (2022). Connection Management Self-Concept and Social Support With Student Confidence. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 31–38. <https://doi.org/10.31538/ndh.v7i1.1890>
- Micomonaco, J. P., & Espinoza, B. D. (2022). Psychological Mind-Set and Student Success: The Importance of Internal Locus of Control in Students Who Overachieve. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 23(4), 1078–1098. <https://doi.org/10.1177/1521025119895981>
- Mutamimah, A. (2019). *Pengaruh Locus of Control terhadap kinerja pegawai struktural di Balai Diklat Keagamaan Surabaya* [PhD Thesis]. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Perera, H. N., Calkins, C., & Part, R. (2019). Teacher self-efficacy profiles: Determinants, outcomes, and generalizability across teaching level. *Contemporary Educational Psychology*, 58, 186–203. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.02.006>
- Poulou, M. S., Reddy, L. A., & Dudek, C. M. (2019). Relation of teacher self-efficacy and classroom practices: A preliminary investigation. *School Psychology International*, 40(1), 25–48. <https://doi.org/10.1177/0143034318798045>
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian pendidikan: (Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Alfabeta.
- Sukoyo, S., & Juhji, J. (2021). Interaksi Kompetensi Kepribadian Guru dengan Kepuasan Kerja. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 95–102. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v2i2.98>
- Syaifullah, A. S., & Nurtjahjanti, H. (2019). Hubungan Antara Locus of Control Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Pabrik Garment Pt. Sri Rejeki Isman Sukoharjo. *Jurnal EMPATI*, 7(4), 1442–1447. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.23478>
- Wray, E., Sharma, U., & Subban, P. (2022). Factors influencing teacher self-efficacy for inclusive education: A systematic literature review. *Teaching and Teacher Education*, 117, 103800. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103800>