

PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA INDIVIDU MELALUI PEMEDIASIAN *SELF* *EFFICACY*

Denny Kumala Jaya

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Tri Maryati

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

try_maryati@yahoo.com

ABSTRACT

This research aim to test performance which influenced by ability, Motivation, and Locus of Control with Variabel Self Efficacy as mediasi. Population in this research is employees Edukatif in University of Ahmad Dahlan (UAD) with number of samples or data amount which processed is 103 kuisisioner. In this research data analyzer applies SEM (Structural Equation Modeling) with help of program Software AMOS 60 for windows. This research proves that ability of influential positive and not significant to self efficacy, motivation influential positive and significant to self efficacy, locus of control influential positive and not significant to self efficacy and self efficacy influential positive and significant to performance, ability of influential positive indirect and not significant to performance as mediasi by self efficacy, motivation influential positive indirect and significant to performance as mediasi by self efficacy, locus of control influential positive indirect and significant to performance in mediasi by self efficacy. Analysis from result, show that model goodness of fit tested at research of approximant overall of can fulfill criterion level fit. Which the result have been solvent of confirmation the factor from a concept through empirical indicators and able to measure influence between factors based on the existing theory.

Keyword: ability, motivation, locus of control, self efficacy, performance

LATAR BELAKANG MASALAH

Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian keberhasilan perusahaan, besar atau kecilnya perusahaan, dan apapun jenis industri yang dijalankannya. Sekarang ini perusahaan yang lebih efektif dalam mengelola SDM-nya maka akan semakin mungkin perusahaan itu mencapai tujuannya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tengah menghadapi tantangan baru, seiring dengan perubahan lingkungan eksternal dan lingkungan internal yang semakin dinamis, seperti terlihat sekarang sifat karyawan-karyawan yang semakin beraneka ragam, perubahan peraturan, perubahan struktural organisasi, serta perubahan teknologi. Dengan adanya ciri tenaga kerja yang semakin beraneka ragam perlu reposisi cara mengelola tenaga kerja atau organisasi, sehingga

mendorong pergeseran fungsi MSDM secara signifikan dengan memberikan perhatian yang semakin besar terhadap mengelola keanekaragaman (Thomas dan Elly,1996).

Persepsi akan kemampuan diri (*Ability*) seseorang merupakan pemikiran terbaik yang dapat mempengaruhi aktifitas, tugas serta situasi dalam organisasi. Beberapa faktor yang juga berpengaruh terhadap komponen kinerja Individual dengan dasar mengetahui bagaimana individu yang ada tersebut bekerja termasuk di dalamnya (1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut (2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan dari organisasi/motivasi, (McKinsey & Company, 1998 dalam Kinicki & Robert, 2003). Sedangkan individu dengan motivasi tinggi berkeinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik atau lebih efisien dari pada yang telah dilakukan sebelumnya, dengan demikian seseorang dengan motivasi tinggi akan sangat lebih senang untuk menetapkan sendiri tujuan terhadap hasil kerjanya (Philip & Gully,1997). Diungkapkan bahwa penentuan tingkat tujuan yang lebih tinggi akan menuntun pada kinerja yang lebih tinggi pula, tentu saja setelah dikontrol oleh variabel kemampuan, *self efficacy*, dan perbedaan faktor individu lainnya.

Berkaitan dengan pribadi individu dan *self efficacy* sebagai alat pengontrol dalam penentuan tujuan yang lebih tinggi maka setiap individu harus benar-benar menyadari bahwa saat ini semakin dibutuhkan orang-orang yang mampu dan memiliki kinerja yang baik. Serta tidak dapat dipungkiri juga bahwa untuk dapat membentuk SDM yang mempunyai kinerja yang baik dibutuhkan proses pembentukan dan pengembangan SDM yang berkualitas dalam organisasi. Oleh sebab itu maka wadah pendidikan formal seperti sekolah dan perguruan tinggi sebagai wadah untuk mencerdaskan bangsa perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk dapat menjawab masalah serta tantangan yang akan dihadapi dimasa yang akan datang yang pastinya akan lebih kompetitif. Dalam hal ini dosen sebagai salah satu pendukung proses pembelajaran bermutu dituntut dan diharapkan selalu mengambil kesempatan untuk semakin mengembangkan kreatifitas dan mewujudkan gagasan inovatifnya dibidang utama pekerjaannya, yaitu 1) bidang pengajaran, 2) bidang penelitian, dan 3) bidang pengabdian masyarakat. Tentunya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dosen tersebut baik berdasarkan kompetensi yang ada, atau juga karakter masing-masing individunya. Namun yang menjadi masalah justru berkaitan dengan tugas para pelaku atau motivator dalam proses pembelajaran ini agar lebih bermutu, yang mana masih terlihat *non apresiatif* seperti rendahnya minat dosen melakukan penelitian ilmiah, dengan masih sedikitnya penelitian yang dihasilkan atau masih dibawah standar yang diharapkan yaitu satu tahun satu hasil penelitian, juga masih rendah pula di dalam bidang pengabdian masyarakat, dari 100 responden yang diteliti sekitar 20% dosen melakukan tugasnya, sedangkan sisanya belum sesuai dengan standar yang diharapkan (Jurnal Hery Sutanto, 2004). Selanjutnya bagaiman cara mendorong agar dosen menjalankan perannya dengan baik, sehingga apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya bisa dijalankan dengan baik dan sesuai dengan yang mereka dan orang lain harapkan.

Dari uraian di atas maka perlu diteliti lebih mendalam faktor-faktor yang menyebabkan kinerja dosen rendah. Dalam penelitian ini dibatasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya kemampuan diri (*ability*), motivasi (*motivation*), *locus of control* dan *self efficacy*.

TINJAUAN PUSTAKA

Kemampuan didefinisikan sebagai kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas dalam suatu pekerjaan dan pencapaian tujuan (Robbin, 2001). Semua orang pada hakekatnya memiliki kemampuan yang tersusun berdasarkan dua perangkat faktor; yaitu kemampuan intelektual (kecerdasan) dan kemampuan fisik. Kecerdasan manusia terutama telah dipelajari melalui pendekatan empiris, dengan menguji hubungan antara kemampuan mental dengan perilaku manusia. Berdasarkan prosedur empiris tersebut, psikolog pelopor Charles Spearman mengusulkan pada tahun 1927 bahwa semua *prestasi kognitif* ditentukan berdasarkan dua jenis kemampuan tersebut. Yang mana kemampuan intelektual (kecerdasan) adalah kemampuan yang diperlukan menjalankan kegiatan mental atau digolongkan sebagai suatu kemampuan mental. Sedangkan kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang unik yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses.

Robbins (1996), menambahkan dua kemampuan tadi menjadi tiga yaitu kemampuan kerja (*the abilities-job fit*). kinerja seseorang yang tinggi dapat dicapai bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki individu tersebut.

Kemampuan intelektual seseorang atau fisik yang diperlukan untuk hasil kerja yang memadai pada suatu pekerjaan yang ditanganinya dapat tergantung pada persyaratan kemampuan yang diminta dari pekerjaan itu. Namun jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, atau memang kemampuan yang dimilikinya kurang maka kemungkinan besar mereka akan gagal dalam pekerjaannya. Hal yang demikian dapat berpengaruh terhadap efektifitas pencapaian tujuan organisasi yang mana seorang karyawan atau tenaga kerja akan mengalami keputusasaan karena kepuasan kerja yang mereka harapkan tertutupi oleh syarat kemampuan yang terbatas dari diri serta pekerjaannya. Setiap orang memandang suatu kecerdasan sebagai bentuk yang tetap dan konsisten dari individu itu, atau kemampuan juga di-identikan sebagai sifat bawaan lahir atau yang dipelajari, yang memungkinkan seseorang melakukan pekerjaan yang bersifat mental atau fisik (Gibson, dkk. 1996). Tingkat kemampuan individu dapat digunakan untuk memprediksi *self-efficacy* (Thomas&Mathew, 1994. dalam phillips dan Gully, 1997). Dengan tingkat kemampuan tinggi individu akan mempersepsikan diri dengan memiliki kemampuan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tujuan tertentu.

Motivation (motivasi) merupakan dorongan untuk dapat menguatkan arah perilaku kerja seseorang (Gibson, 1996). Motivasi ialah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisiakan /ditentukan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. (Robbins, 1996). Motivasi secara umum berkaitan dengan usaha untuk memenuhi semua tujuan organisasional supaya dapat merepleksikan perhatian kita pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Dalam batasan atau defenisi tersebut terdapat tiga elemen kunci yaitu usaha, tujuan organisasi, dan kebutuhan.

Seperti hal-nya dalam lingkungan organisasi, pelipatgandaan kinerja organisaisi perusahaan tidak hanya dilakukan dengan kerja keras namun diperlukan kerja yang lebih cerdas, selain itu kekayaan organisasi juga bisa terpenuhi dengan meningkatkan motivasi

karyawan yang secara signifikan berpengaruh pada kinerja organisasi atau perusahaan. Namun yang perlu ditanamkan lagi bahwa dengan peningkatan kinerja akan membawa dampak positif bagi karyawan untuk menumbuhkan potensi yang besar melalui motivasi.

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan serangkaian tindakan, dalam rangka mencapai hasil kinerja yang diinginkan (Bandura, 1997). *Self efficacy* merupakan suatu generatif dimana aspek kognis, sosial, emosional dan perilaku harus diatur dan diarahkan secara efektif untuk berbagai macam tujuan. Ada perbedaan yang jelas bagi individu antara hanya memiliki aspek-aspek tersebut, atau yang mampu memadukan semuanya kedalam bidang tindakan yang tepat serta melakukannya dengan baik pada situasi yang penuh kesulitan. Hal ini nampak karena manusia sering mengalami kegagalan dalam melakukan sesuatu secara optimal meskipun mereka mengetahui benar apa yang seharusnya mereka lakukan dan memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukannya. Menurut Panjeras (2000), perilaku seseorang dapat diprediksi dengan melihat bagaimana keyakinan orang tersebut mengenai kemampuannya sendiri. Keyakinan tersebut dapat membantu menentukan apa yang hendak dilakukan individu itu dengan segala pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya. Ketika menentukan tujuan tertentu, individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mencurahkan semua perhatiannya dan ketika menghadapi hambatan dan kesulitan dalam pencapaian tujuan tersebut ia akan berusaha agar mampu bertahan lebih lama dan berhasil mencapai tujuan yang ditetapkannya.

Setiap individu bervariasi dalam banyaknya kewajiban pribadi yang mereka tanggung untuk setiap perilaku mereka serta konsekuensinya. *Locus of control* merupakan suatu dimensi kepribadian yang mengkaitkan hasil berdasarkan tindakan seseorang (*internal locus*) dan lingkungan yang ada di luar dari kendali seseorang (*eksternal locus*) (J. Rotter, 1990 dalam Kinicki & Robert 2003). Berdasarkan kedua kelompok atau ciri acuan keberhasilan yang berbeda yaitu *internal locus* dan *eksternal locus* ini sehingga menghasilkan pola perilaku yang berbeda pula

Locus of control merupakan suatu dimensi kepribadian yang mengkaitkan hasil berdasarkan tindakan seseorang (*internal locus*) dan lingkungan yang ada di luar dari kendali seseorang (*eksternal locus*) (J. Rotter, 1990). Dan berdasarkan pernyataan Bandura & Wood (1989), menyatakan bahwa seseorang dengan *locus of control* internal akan memiliki *self efficacy* yang lebih tinggi dibandingkan individu dengan pengendalian dari luar.

Penentuan keyakinan atau kepercayaan diri (*Self efficacy*) yang tinggi diketahui dapat menuntun seseorang untuk meningkatkan kinerjanya dalam menyelesaikan tugas dengan efektif. *Self efficacy* menunjukkan penggunaan yang luas dan merupakan pendugaan yang baik bagi kinerja dan perilaku (Mitchell, 1992) sehingga *self efficacy* dapat untuk menentukan bagaimana usaha yang dilakukan orang untuk melaksanakan tugasnya termasuk didalamnya waktu yang dibutuhkannya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, juga lebih jauh disebutkan bahwa orang dengan pertimbangan *self efficacy* yang kuat mampu menggunakan usaha terbaiknya untuk mengatasi hambatan dan menghasikan keluaran yang baik pula (Bandura & Scunk, 1981).

Penelitian yang dilakukan oleh Hery Sutanto (2004), dengan judul ”studi empiris perbaikan kinerja individu melalui pemediasian *self efficacy*“. Dengan hasil penelitian: Pengaruh *ability* terhadap *self efficacy*, terdapat pengaruh yang positif. Dapat dikatakan semakin tinggi *ability* seseorang ,maka semakin tinggi juga *self efficacy*-nya. Terdapat pengaruh positif antara *motivasi* dengan *self efficacy*. Menyatakan berpengaruh positif antara *locus of control* terhadap *self efficacy*. Terdapat pengaruh positif pula antara *self efficacy* dengan kinerja.

Hipotesis

1. H1: Variabel *ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* (semakin tinggi *ability* seseorang maka semakin tinggi pula *self efficacy*-nya).
2. H2: Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* (semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula *self efficacy*-nya).
3. H3: Variabel *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* (semakin tinggi *locus of control* seseorang maka semakin tinggi pula *self efficacy*-nya)
4. H4: Variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu (semakin tinggi *self efficacy* seseorang maka semakin tinggi pula kinerja individu-nya).
5. H5a: Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dan positif antara *ability* terhadap kinerja yang dimediasi oleh *self efficacy*.
H5b: Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dan positif antara motivasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh *self efficacy*.
H5c: Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dan positif antara *locus of control* terhadap kinerja yang dimediasi oleh *self efficacy*.

METODE PENELITIAN

Objek penelitiannya di Perguruan Tinggi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta (UAD), dan yang menjadi subjek penelitiannya adalah para karyawan edukatif atau dosen yang mengajar di Perguruan Tinggi UAD Yogyakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sebanyak 145 responden.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Kinerja Individu merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing baik hasil tersebut dalam kategori baik atau tidak. Dengan indikator variabel adalah efektifitas, efisien, dan kompetensi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, serta tanggung jawab dan penentuan sasaran dari suatu pekerjaan. Dimensi tersebut ditekankan untuk mengetahui perilaku karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Ability atau Kemampuan didefinisikan sebagai kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas dalam suatu pekerjaan dan pencapaian tujuan (Robbin,2001). Dengan tiga perangkat faktor yaitu (1) kemampuan intelektual (kecerdasan): pemahaman angka, kemampuan

percakapan, kecepatan mempersepsi, dan logika, (2) kemampuan fisik: stamina yang *fit*, ketahanan tubuh, (3) kemampuan kerja: jenis pekerjaan.

Motivation atau motivasi merupakan dorongan untuk dapat menguatkan arah perilaku kerja seseorang (Gibson, 1996). Motivasi ialah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisiakan /ditentukan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. (Robbins,1996). Motivasi secara umum berkaitan dengan usaha untuk memenuhi semua tujuan organisasional supaya dapat merepleksikan perhatian kita pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Setiap individu mempunyai karakteristik masing-masing yang berupa minat dan sikap. Minat membuat individu senang akan objek, situasi, atau ide tertentu, yang mana hal tersebut diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencapai objek yang akan disenangi(As'ad,1991). Sedangkan sikap (Gibson,et.al,1992) yaitu merupakan kesiapsiagaan mental yang dipelajari dan diorganisir melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap individu terhadap orang lain, objek dan situasi yang berhubungan dengannya. Banyak indikator yang telah berkembang untuk mempengaruhi motivasi kerja seseorang namun secara umum terdapat dua dimensi motivasi yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal, yang memiliki indikator masing-masing seperti karakteristik individu yang membutuhkan motivasi berbeda tiap-tiap individu, kemudian karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja yang mana keduanya memiliki ciri tersendiri dalam mempengaruhi motivasi seseorang (Potter dan Milles,(1990) dalam Hery Sutanto (2004)).

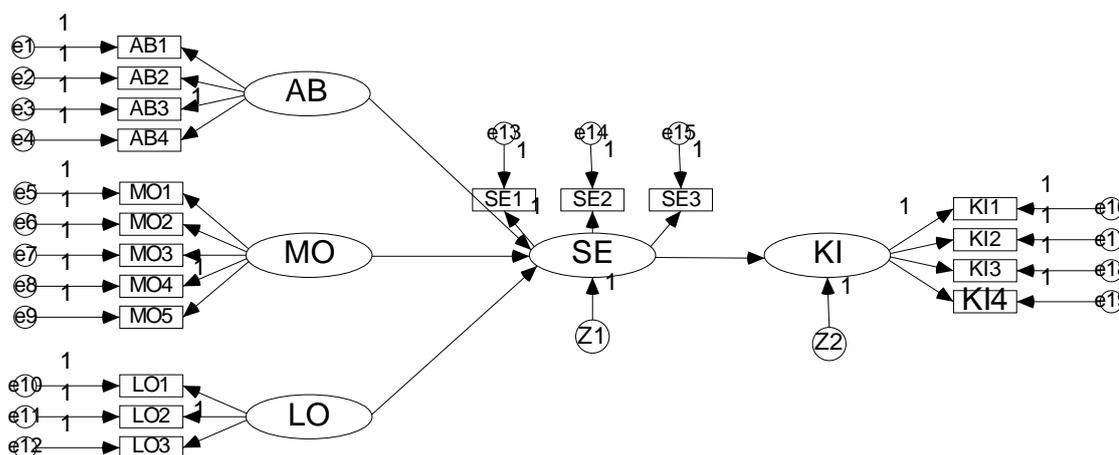
Locus of control merupakan suatu dimensi kepribadian yang mengkaitkan hasil berdasarkan tindakan seseorang (*internal locus*) dan lingkungan yang ada di luar dari kendali seseorang (*eksternal locus*) (J.Rotter, 1990). Variabel ini menekankan hubungan dengan (1) tingkat persepsi atas prestasi dengan kerja keras dan ketekunan, (2) tingkat kepercayaan diri terhadap pekerjaan dan hubungan dengan orang lain, (3) tingkat kepercayaan atas prestasi yang diraih dengan nasib baik.

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan serangkaian tindakan, dalam rangka mencapai hasil kinerja yang diinginkan (Bandura, 1997). *Self efficacy* mempunyai peran utama dalam proses pengaturan pencapaian kinerja yang sudah ditetapkan (Bandura dan Wood, 1989) yaitu; (1) keyakinan akan kemampuan belajar dan memahami, (2) keyakinan menggunakan keterampilan, (3) keyakinan menyelesaikan pekerjaan. Terdapat sumber informasi utama dalam *self efficacy* yang digunakan oleh individu ketika membuat pertimbangan pencapaian kinerja. Dalam penelitian ini terdapat tiga dimensi dalam *self efficacy*, (1) besaran tugas (*Magnitude*) menunjuk pada tingkat kesulitan dari tugas individu yang diyakini mampu dilaksanakan, (2) kekuatan (*strength*) berkaitan dengan kepastian besarnya tugas tersebut kuat atau lemah, (3) keadaan umum (*Generally*) menunjukkan penyimpangan tingkat harapan dari keadaan yang terjadi secara umum.

Uji validitas adalah pengujian dengan tujuan menguji ketepatan dalam penggunaan suatu alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Pengujiannya dilakukan dengan menggunakan *factor analysis* dengan bantuan program SPSS 12.0 *for Windows*, untuk

menentukan *item* pertanyaan mana saja yang valid untuk dijadikan ukuran dari suatu variabel yang diteliti. Standar item pertanyaan dikatakan valid dengan memperhatikan nilai *loading factor*-nya, jika nilai *loading factor* diatas 0,4 maka pertanyaan tesebut dikatakan valid sehingga dapat dikatakan item pertanyaan tersebut layak untuk digunakan sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Metode analisis data yang dipakai adalah metode kuantitatif yaitu metode analisis yang menggunakan bantuan stastistik dalam memecahkan masalah. *Structural equation modeling (SEM)* merupakan gabungan dari dua metode statistik yang terpisah yaitu analisis faktor (*factor analysis*) yang dikembangkan di ilmu psikologi dan psikometri dan model persamaan simultan yang dikembangkan di ekonometrika. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model analisis *structural equation modeling (SEM)* atau model persamaan struktural. *SEM* merupakan teknik analisis multivariat yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antar variabel kompleks baik secara *recursive* (hubungan timbal balik) maupun *nonrecursive* untuk mendapatkan gambaran menyeluruh mengenai keseluruhan model.



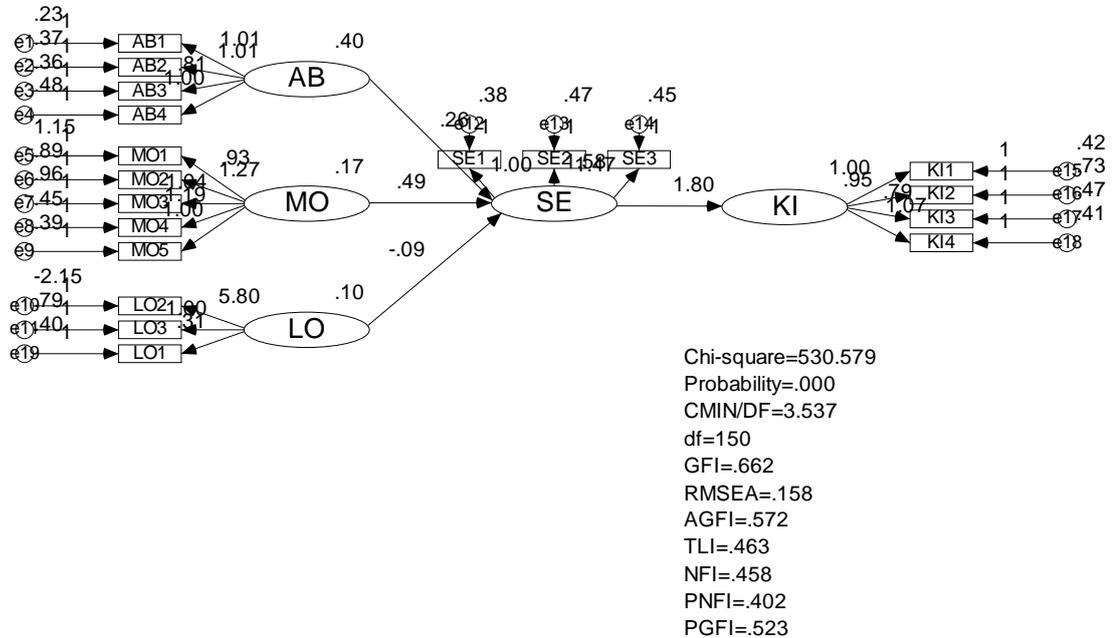
Gambar 1

Structural Equation Model

Path Diagram pengaruh kemampuan(AB), Motivasi (MO), *Locus of Control* (LO) terhadap Kinerja (KI) melalui *Self Efficacy* (SE).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian dengan menggunakan metode *SEM* ditunjukkan pada gambar 4.1 dibawah ini.



Gambar 2

Hasil Pengukuran *Structural Equation Model (SEM)* Sebelum Dimodifikasi

Tabel 1

Goodness Of Fit Index sebelum Dimodifikasi

<i>Goodness Of Fit Index</i>	Hasil	<i>Cut of value</i>	Hasil Evaluasi
<i>Absolute Fit Measured</i>			
<i>Likelihood chi square</i>	530.579	Diharapkan kecil	Kurang baik
<i>CMIN/DF</i>	3.530	≤ 2.00	Kurang baik
<i>GFI</i>	0.662	≥ 0.90	Kurang baik
<i>RMSEA</i>	0.158	≤ 0.08	Baik
<i>Incremental Fit Measures</i>			
<i>AGFI</i>	0.572	≥ 0.90	Kurang baik
<i>TLI</i>	0.463	≥ 0.90	Kurang baik
<i>NFI</i>	0.458	≥ 0.80	Kurang baik

Sumber: Data Lampiran

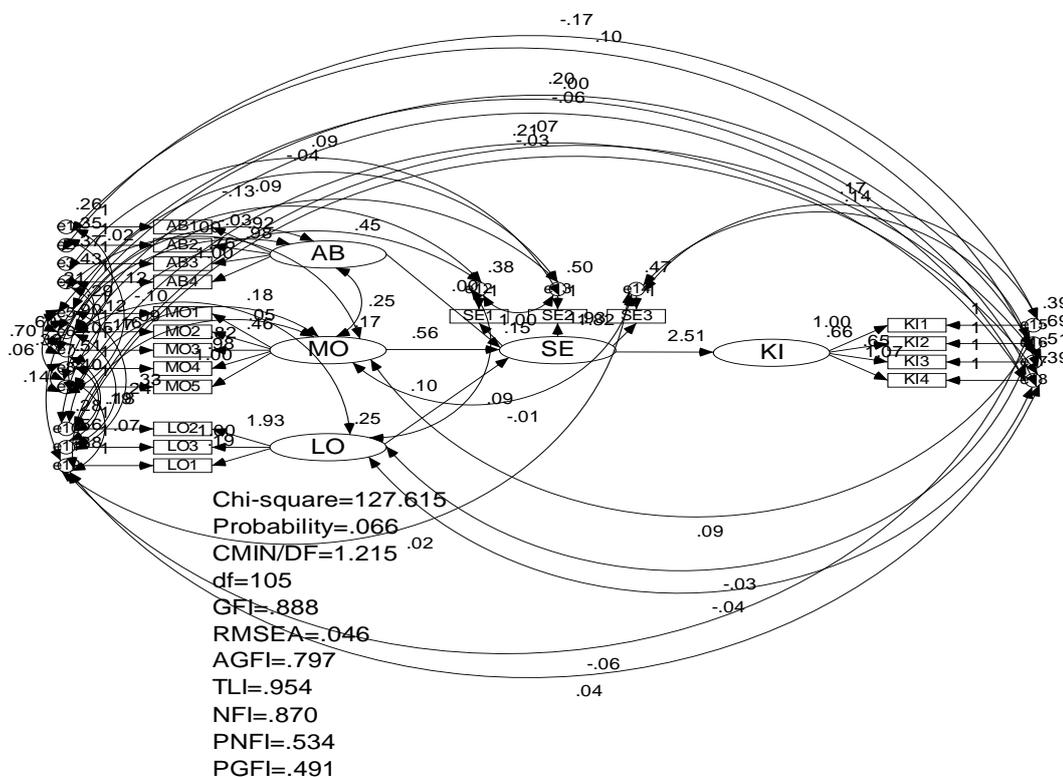
Berdasarkan hasil pengukuran *Goodness Fit Index* di atas dapat disimpulkan bahwa model tidak *fit* dengan melihat nilai *chi-square*-nya sebesar 530,579 dan nilai probabilitas=0,000 (dalam diagram jalur, Gambar 4.1), Sehingga kriteria fit yang lainnya belum sesuai dengan yang diharapkan kecuali nilai *RMSEA* yang sudah memenuhi standar yang diharapkan. Begitu

pula dengan hasil analisa dari *incremental fit measures* dan *parsimonius fit measured* yang masih belum memenuhi kriteria *fit* yang diharapkan. Berdasarkan diagram jalur diatas dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut mengenai hasil sebelum model dimodifikasi:

Tabel 2
Default Model Sebelum Dimodifikasi

Keterangan	Nilai Hasil
Chi Square	530.579
Degree of Freedom (df)	150
Probability level	0.000

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat probabilitas adalah signifikan yaitu sebesar 0,000 ($p < 0,05$) hal ini menunjukkan adanya penyimpangan antara sample *covariance matrix* dan *model covariance matrix* dan memiliki nilai *chi square* yang relatif besar, sedangkan nilai *chi square* yang baik untuk model seharusnya adalah mempunyai tingkat probabilita yang tidak signifikan ($p > 0,05$) agar mendapatkan nilai *goodness fit index* yang diharapkan. Oleh karena itu maka perlu dilakukan revisi model dengan meningkatkan jumlah parameter sedemikian rupa sehingga nilai *Chi Square*-nya akan turun lebih cepat dibandingkan penurunan *degree of freedom*-nya (*df*). Dari hasil *modification index* (lampiran 3) maka diperoleh gambar diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 3
Hasil Pengukuran *Structural Equation Model (SEM)* setelah Dimodifikasi

Berdasarkan gambar 4.2 diatas maka dapat dijelaskan hasil indikator *Goodness of fit* antara tingkat kesesuaian yang disarankan dengan hasil uji model penelitian pengaruh kemampuan, motivasi, *locus of control* serta *self efficacy* terhadap kinerja individu dalam tabel 3 berikut.

Tabel 3
Goodness Of Fit Index Setelah Dimodifikasi

<i>Goodness Of Fit Index</i>	Hasil	<i>Cut of value</i>	Hasil Evaluasi
<i>Absolute Fit Measured</i>			
<i>Likelihood chi square</i>	127.615	Diharapkan kecil	Baik
CMIN/DF	1.215	≤ 2.00	Baik
GFI	0.888	≥ 0.90	Kurang baik
RMSEA	0.046	≤ 0.08	Baik
<i>Incremental Fit Measures</i>			
AGFI	0.797	≥ 0.90	Kurang baik
TLI	0.954	≥ 0.90	Baik
NFI	0.870	≥ 0.80	Baik

Sumber: Data lampiran

Dengan melihat hasil pengukuran *Goodness Fit Index* di atas dapat disimpulkan bahwa model *fit* atau terdapat kesesuaian antara model dengan sample yang dapat di lihat melalui nilai *chi-square*-nya sebesar 127,615 yang lebih kecil dari sebelum di modifikasi dan nilai probabilitas-nya yaitu sebesar 0,066 (diagram jalur Gambar 4.2), Sehingga kriteria *fit* yang lainnya sudah sesuai dengan kriteria yang diharapkan kecuali nilai *GFI* dan *AGFI* yang belum memenuhi standar yang diharapkan. Berdasarkan diagram jalur diatas dapat dilihat nilai model keseluruhan pada tabel 4 berikut.

Tabel 4
Default Model Setelah Dimodifikasi

Keterangan	Nilai Hasil
<i>Chi Square</i>	127.615
<i>Degree of Freedom (df)</i>	105
<i>Probability level</i>	0.066

Berdasarkan keterangan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat probabilitas adalah tidak signifikan yaitu sebesar 0,066 ($p > 0,05$) sehingga model dikatakan memenuhi kriteria atau *fit*, karena model dikatakan baik atau *fit* apabila nilai probabilitasnya tidak signifikan atau $p > 0,05$ dan nilai *Chi-Square* yang diharapkan adalah kecil (Ghozali, 2005). Hal ini maka menunjukkan adanya kesesuaian antara *sample covariance matrix* dan *model (fitted) covariance matrix*, dengan pengertian bahwa kesesuaian model dengan data sudah mampu mengkonfirmasi dimensi atau faktor dari sebuah konsep melalui indikator-indikator empiris serta mampu mengukur pengaruh antar faktor berdasarkan teori.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh yang signifikan apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian dapat diterima atau diolah yaitu variabel kemampuan terhadap *self efficacy*, Variabel motivasi terhadap *self efficacy*, *locus of control terhadap self efficacy*, dan variabel *self efficacy* terhadap kinerja individu. Untuk menentukan signifikansi antar variabel dapat dilihat melalui *critical ratio (CR)*, apabila *CR* lebih besar dari 1,96 maka ada pengaruh yang signifikan antar variabel, Arbuckle (1997, dalam Iriana, 2005). Tabel 5 menunjukkan hubungan antar variabel penelitian:

Tabel 5
Regression Weight

			Estimate	S.E.	C.R.	P
SE	<---	AB	.004	.141	.029	.977
SE	<---	MO	.563	.268	2.105	.035
SE	<---	LO	.101	.069	1.454	.146
KI	<---	SE	2.507	.800	3.134	.002

Sumber: lampiran 3, Hal.104

- H: Parameter estimasi antara kemampuan (*AB*) terhadap *Self Efficacy (SE)* menunjukkan hasil 0,029 dan positif, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan karena *critical ratio* lebih kecil dari 1,96 ($CR=0,029 < 1,96$) atau nilai P tabel sebesar 0,977 ($p > 0,05$) dengan demikian hipotesis 1 tidak dapat diterima.
- H2: Dari hasil analisis antara motivasi (*MO*) terhadap *self efficacy (SE)* menunjukkan hasil yang positif yaitu 2,105 berarti memiliki pengaruh positif dan signifikan karena nilai *critical ratio* lebih besar dari 1,96 ($CR=2,105 > 1,96$) dan dengan tingkat signifikansi 0,035 ($p < 5\%$), dengan demikian maka hipotesis 2 terbukti dan dapat diterima.
- H3: Parameter estimasi antara *locus of control (LO)* terhadap *Self Efficacy (SE)* menunjukkan hasil pengaruh yang positif yang dilihat dari hasil *C.R* sebesar 1,454 dengan tingkat signifikan sebesar 0,146 dan ini menjelaskan bahwa hipotesis 3 tidak signifikan dan tidak dapat diterima karena nilai $C.R=1,454 < 1,96$ dan tingkat signifikan yang lebih besar dari pada 5%.
- H4: Parameter estimasi antara *Self Efficacy (SE)* terhadap Kinerja Individu (*KI*) menunjukkan hasil pengaruh yang positif yang dilihat dari hasil *C.R* sebesar 3,134 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 dan ini menjelaskan bahwa hipotesis 4 signifikan karena nilai *critical ratio*=3,134 ($C.R > 1,96$) dan taraf signifikan yang jauh lebih kecil dibawah 5% ($0,002 < 0,05$) dengan demikian maka hipotesis 4 dapat diterima dan didukung.

Untuk pengujian hipotesis 5a, 5b, dan 5c dengan melihat tabel pengaruh langsung dan tidak langsung hubungan antar variabel seperti pada tabel 6 dan 7 dibawah ini.

Tabel 6
Indirect Effects

	LO	MO	AB	SE	KI
<i>Self Efficacy</i>	.000	.000	.000	.000	.000
Kinerja	-.158	.888	.475	.000	.000

Sumber: lampiran 3, hal 113

Tabel 7
Standardized Indirect Effects

	LO	MO	AB	SE	KI
<i>Self Efficacy</i>	.000	.000	.000	.000	.000
Kinerja	-.105	.765	.636	.000	.000

Sumber: lampiran 3, hal 114

- H5a: Parameter esitmasi untuk variabel *ability* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja yang dimediasi oleh *self efficacy* menunjukkan hasil yang positif yaitu 0,475 berarti mempunyai pengaruh positif dengan nilai *standardized indirect effects* menunjukkan nilai 0,636 dapat dikatakan nilai *indirect effect*-nya lebih kecil dibanding nilai *standardized* ($0,475 < 0,636$) sehingga memiliki pengaruh yang tidak signifikan. Dengan demikian maka hipotesis 5a tidak dapat diterima atau ditolak.
- H5b: Parameter estimasi untuk variabel motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja yang dimediasi oleh *self efficacy* menunjukkan hasil yang positif yaitu 0,888 berarti mempunyai pengaruh positif dengan nilai *standardized indirect effects* menunjukkan nilai 0,765 dapat dikatakan nilai *indirect effect*-nya lebih besar dibanding nilai *standardized* ($0,888 > 0,765$) sehingga memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian maka hipotesis 5b dapat diterima bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dan positif antara motivasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh *self efficacy*.
- H5c: Parameter esitmasi untuk variabel *locus of control* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja yang dimediasi oleh *self efficacy* menunjukkan hasil yang negatif yaitu -0,158 berarti mempunyai pengaruh negatif dengan nilai *standardized indirect effects* menunjukkan nilai -0,105 dapat dikatakan nilai *indirect effect*-nya lebih besar dibanding nilai *standardized* ($-0,185 > -0,105$) sehingga memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian maka hipotesis 5c dapat diterima.

Berdasarkan pada hasil analisis yang diperoleh dalam penelitian ini diatas maka dapat digunakan untuk mengetahui beberapa pengaruh langsung maupun tidak langsung dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling (SEM)*. Berdasarkan data-data di atas untuk hipotesis 2, 4, 5b dan 5c terbukti sedangkan untuk hipotesis 1, 3 dan 5a tidak terbukti. Berdasarkan hasil analisis data responden tentang kemampuan menunjukkan tingkat kemampuan dosen Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta adalah termasuk dalam kategori yang cukup tinggi, hal ini dapat dilihat dari rata-rata jawaban responden mengenai

kemampuan (*ability*) dengan rata-rata nilai 6,12. Untuk analisis data responden tentang motivasi menunjukkan tingkat motivasi dosen Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta adalah termasuk dalam kategori sedang artinya tingkat pengaruh motivasinya tidak rendah dan tidak juga tinggi, hal ini dapat dilihat dari rata-rata jawaban responden mengenai motivasi dengan rata-rata nilai 5,72. Sedangkan untuk data responden mengenai *locus of control*, *self efficacy*, dan kinerja termasuk dalam penilaian atau kategori yang cukup rendah atau dibawah rata-rata dengan nilai masing-masing yaitu 5,81; 5,98; dan 5,95 .

Dalam hal ini dimensi atau alat ukur yang digunakan peneliti adalah untuk menentukan item pertanyaan sebagai tolak ukur pengukuran jawaban responden berdasarkan dimensi dari masing-masing variabel sebagai acuan pertanyaan yang diberikan. Seperti variabel kemampuan dengan indikator atau dimensi (1)kemampuan intelektual (kecerdasan), (2) kemampuan fisik, (3) kemampuan kerja/kecocokan terhadap pekerjaan (Robbins). Kemudian variabel motivasi dengan indikator karakteristik individu yang membutuhkan motivasi berbeda tiap-tiap individu, kemudian karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja yang mana keduanya memiliki ciri tersendiri dalam mempengaruhi motivasi seseorang (Potter dan Milles, (1990) dalam Hery Sutanto (2004). Variabel *locus of control* dengan dimensi (1) tingkat persepsi atas prestasi dengan kerja keras dan ketekunan, (2) tingkat kepercayaan diri terhadap pekerjaan dan hubungan dengan orang lain, (3) tingkat kepercayaan atas prestasi yang diraih dengan nasib baik. Kemudian variabel *self efficacy* dengan indikator (1) keyakinan akan kemampuan belajar dan memahami, (2) keyakinan menggunakan keterampilan,(3)keyakinan menyelesaikan pekerjaan. Dan terakhir variabel kinerja dengan indikator yaitu keefektifan pekerjaan, mendorong komitmen individu terhadap sasaran pekerjaan, dan perbaikan komunikasi.

Dalam hasil dari uji hipotesis pengaruh kemampuan terhadap *self efficacy* dalam analisis menyatakan terdapat pengaruh yang positif antara variabel kemampuan dengan *self efficacy* namun memiliki pengaruh yang tidak signifikan karena memiliki nilai p tabel yang lebih besar. Hal ini berarti tidak dapat mendukung dan membuktikan secara empiris penelitian yang dilakukan oleh Phillips dan Gully (1997), Early dan Lituchy (1991) yang menyatakan *Ability* atau kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Dalam hal ini maka dapat ditarik pendapat bahwa pengaruh kemampuan baik tinggi atau rendah tidak dapat berpengaruh langsung secara signifikan terhadap keyakinan seseorang, sehingga memungkinkan adanya variabel lain selain kemampuan yang secara signifikan berpengaruh terhadap *self efficacy*.

Hasil dari uji hipotesis pengaruh motivasi terhadap *self efficacy* dalam penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh yang positif antara motivasi dengan *self efficacy*, hal ini maka dapat mendukung serta membuktikan secara empiris penelitian yang dilakukan oleh Philip dan Gully (1997), Bandura, dkk (1986), Hery Sutanto (2004) yang menyatakan *motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Dengan demikian semakin tinggi motivasi seseorang dari berbagai karakteristik serta kebutuhan, maka akan semakin tinggi pula *self efficacy* atau kepercayaan diri seseorang tersebut dalam melakukan tugas atau pekerjaannya sehingga akan membantu dalam mencapai tujuannya, karena dengan *self efficacy* nantinya akan terkait nilai dan makna kerja sekaligus mendorong *empowerment*

(Corsun dan Enz, 1999 dalam Hery Sutanto, 2004). Dengan konsep *Empowerment* jelas dilihat manfaat yang ada yaitu individu sebagai karyawan akan mempunyai kelebihan untuk berinisiatif, kreatif, tanggung jawab, mandiri, loyalitas, sehingga ada nilai aktualisasi diri seseorang.

Pengaruh *locus of control* terhadap *self efficacy* dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif antara *locus of control* dengan *self efficacy* namun tidak signifikan. Dengan demikian maka hal ini tidak dapat membuktikan serta mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Rotter (1992), Wood dan Bandura (1989) yang menyatakan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Hal ini disebabkan karena nilai lokus pengendalian dosen berdasarkan hasil penelitian memiliki nilai rata-rata yang cukup rendah yaitu 5,81, nilai *locus of control* yang rendah inilah yang memungkinkan membuat tingkat signifikan menjadi rendah pengaruhnya terhadap variabel *self efficacy*.

Hasil dari uji hipotesis penelitian pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja individu dalam analisa penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh yang positif antara *self efficacy* dengan variabel kinerja, hal ini maka dapat mendukung serta membuktikan penelitian yang pernah dilakukan oleh Philip dan Gully (1997), Locke (1984), Gits & Mitchell (1992), Hery Sutanto (2004) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. Semakin tinggi *self efficacy* seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan, maka akan semakin tinggi juga kinerja seseorang. Lebih jauh menurut Goleman (1998) dalam Hery Sutanto (2004), mempertegas lagi peran *self efficacy* juga mengarah ke kesadaran sosial yang berarti apa yang dilakukan seseorang akan mengarah pada empati, orientasi pelayanan termasuk komunikasi yang baik, membangun relasi, kolaborasi serta kooperasi. Sehingga dapatlah disimpulkan bahwa peran tersebut lebih cenderung pada peningkatan kinerja individu.

Berdasarkan pada hasil hipotesis terakhir yaitu hipotesis 5a, 5b, dan 5c yang menganalisis pengaruh hubungan langsung atau tidak langsung semua variabel terhadap kinerja yaitu variabel kemampuan, motivasi dan *locus of control* yang dimediasi oleh *self efficacy* terdapat 2 hipotesis yang terbukti yaitu hipotesis 5b dan 5c hal ini didukung oleh Lock dan Latham (1990), dan yang terakhir Gist dan Mitchell (1992) dan Staples (1998) dengan mengedepankan pada variabel-variabel sikap dan perilaku individu yang kontribusinya terhadap kinerja organisasi yang mengatakan motivasi, *locus of control* akan menghasilkan keluaran atau kinerja yang lebih baik apabila direfleksi melalui *self efficacy* (Dalam Hery Sutanto, 2004). Sedangkan hipotesis 5a memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan, sehingga hipotesis ini tidak terbukti yang menyatakan terdapat pengaruh yang tidak langsung dan positif yang signifikan antara *ability* terhadap kinerja yang dimediasi oleh *self efficacy*. sehingga hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Phillips dan Gully, 1997, dalam Hery Sutanto, 2004.

Menurut peneliti alasan mengapa hipotesis 5a tidak dapat diterima atau ditolak. Kemungkinan dikarenakan nilai dari rata-rata keseluruhan responden mengenai variabel kemampuan yang termasuk dalam kategori tinggi atau di atas rata-rata sedangkan *self efficacy*-nya berada pada wilayah dibawah rata-rata, sehingga dapat dikatakan seseorang yang memiliki keyakinan atau *self efficacy* yang rendah atau sifat pesimistis terhadap apa yang

akan dilakukannya maka akan memperoleh output atau hasil yang rendah atau kegagalan Pada penelitian ini rata-rata responden memiliki *self efficacy* atau tingkat keyakinan diri yang masih rendah sehingga berpengaruh terhadap output-nya, yang mana dalam hal ini *self efficacy* adalah sebagai variabel penentu atau pengontrol terhadap suatu keberhasilan mencapai suatu tujuan.

SIMPULAN DAN SARAN

Nilai *Goodness of Fit Indices* hampir keseluruhan dinyatakan baik, sesuai dengan kriteri-kriteria dan standar yang telah ditentukan, kecuali *GFI* dan *AGFI* yang nilainya belum sesuai dengan yang diharapkan, dengan demikian model dalam penelitian ini dinyatakan *fit* atau cocok dengan sampel data.

Variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy* adalah tidak dapat diterima karena menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy* adalah benar atau dapat diterima karena menunjukkan hasil dan pernyataan yang sama atau signifikan. Variabel *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *self efficacy* adalah tidak dapat diterima karena menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja individu adalah benar atau dapat diterima karena menunjukkan hasil dan pernyataan yang sama atau signifikan. Terdapat pengaruh tidak langsung dan tidak signifikan positif antara *ability* atau kemampuan terhadap kinerja yang dimediasi oleh *self efficacy*. Terdapat pengaruh tidak langsung signifikan dan positif antara motivasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh *self efficacy*. Terdapat pengaruh tidak langsung signifikan dan positif antara *locus of control* terhadap kinerja yang dimediasi oleh *self efficacy*.

Berdasarkan hasil penelitian di atas diharapkan kepada para pihak pengelola serta penunjang peningkatan akademis di Perguruan Tinggi UAD agar meningkatkan lagi *self efficacy*-nya guna peningkatan prestasi atau kinerja yang lebih baik. Diharapkan kepada seluruh Perguruan Tinggi di Yogyakarta khususnya UAD tempat penelitian ini dilaksanakan, agar memberikan atau menyediakan pelayanan serta sarana pendukung yang lebih baik dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, 1991, dalam Dwi Arto G.S, 2006, "Pengaruh *Self-efficacy*, *Ability*, dan *Goal-Setting* terhadap Kinerja Individu", Skripsi :Fakultas Ekonomi UPN 'Veteran' Yogyakarta
- Bandura & Schunk,1981. *Reflection on Self Efficacy, Advances in Behavioral Reseach & therapy*.1(4) 237-269
- Bandura, A, 1986, *Social Foundation of Thought and Action, a Social Cognitive Theory*, Engelwood Cliff, Nj. Prentince Hall.

- Dwi Arto G.S, 2006, “Pengaruh *Self-efficacy*, *Ability*, dan *Goal-Setting* terhadap Kinerja Individu”, Skripsi: Fakultas Ekonomi UPN ‘Veteran’ Yogyakarta
- Gibson, J.L. Ivancevich, J.M dan Donnelly, J.H .1996, Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses jilid I Binarupa aksara Jakarta.
- Ghozali Imam, 2005, Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos ver.5.0, Badan penerbit UNDIP, Semarang.
- Hery Sutanto, 2007, “Studi Empiris Perbaikan Kinerja Individu melalui Pemediasian *Self efficacy*” Jurnal: Utilitas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Vol. XV, No.1, Januari, Hal 99-120.
- Istijanto, 2005, Riset Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2003, Perilaku Organisasi, Terjemahan, Edisi kelima, Jilid I, Salemba Empat, Jakarta.
- Locke, E.A, 1960 dalam Robbin, 2001, Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Terjemahan, Edisi kedelapan, Jilid I, PT Prehallindo, Jakarta.
- Mathis, L.Robert dan Jhon H.Jackson, *Human Resource Management*, Edisi Kesepuluh, Salemba Empat, Jakarta
- Panjeran, Frank, 2000, *Self Efficacy Belief in Academic Contexts; an Outline*, Emory University.
- Philips, J.M dan Stanley M.Gully, 1997, *Role of Goal Orientation, Ability, Need for Achievement, and Locus of Controlling the Self-Efficacy and Goal-Setting Process*, *Journal of Applied Psychology*.
- Robbin, Stephen P. 2001, Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Terjemahan, Edisi kedelapan, Jilid I, PT Prehallindo, Jakarta.
- Suwarto, 1999, Perilaku Organisasi Buku Panduan Mahasiswa, Edisi pertama, Universitas AtmaJaya Yogyakarta.
- Sugiyono, 2000, Metode Penelitian Bisnis, Cetakan kedua, Alfabeta, Bandung.
- Surya Dharma, 2005, Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya, Pustaka Pelajar, Jogja.
- Tjahjono, H.K. 2009. Metode Penelitian Bisnis. VSM MM UMY
- Thomas dan Elly,1996, dalam Hery Sutanto, 2007 “Studi Empiris Perbaikan Kinerja Individu Melalui Pemediasian *Self efficacy*” Jurnal: Utilitas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Thomas dan Mathew,1994, Dalam Dwi Arta G.S, 2006 ,“Pengaruh *Self-efficacy*, *Ability*, dan *Goal-Setting* terhadap Kinerja Individu”, Skripsi: Fakultas Ekonomi UPN ‘Veteran’ Yogyakarta.