PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP GURU DI SMK NEGERI 1 PEKANBARU

Dwi Jastiena Oktaviany, Hammam Zaki, Ikhbal Akhmad
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: wiwioktaviani30@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri 1 Pekanbaru sebanyak 81 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.Hasil penelitian menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 < 0,05. Locus of control juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Secara simultan, self efficacy dan locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F hitung sebesar 44,702 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,534 menunjukkan bahwa self efficacy dan locus of control mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 53,4%, sedangkan sisanya 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kesimpulan penelitian ini adalah self efficacy dan locus of control berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Pekanbaru.

Kata Kunci: Self Efficacy, Locus of Control, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Pentingnya kinerja guru dalam menentukan keberhasilan suatu pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang guru Karim et al (2021). Dan pentingnya kinerja guru adalah menentukan kualitas guru yang mengarah pada pengembangan profesi yang tepat sasaran untuk meningkatkan praktik mengajar guru dan prestasi siswa. Pentingnya kinerja guru setiap orang dalam pendidikan, maka diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru merupakan salah satu bidang penting dalam bidang akademisi dan pendidikan karena rendahnya akademik siswa secara umum menunjukkan efek jangka panjang pada pendidikan Amtu et al (2020). Studi ini akan mengambil objek penelitian pada SMKN 1 Pekanbaru. SMK Negeri 1 Pekanbaru merupakan salah satu Sekolah Menengah Kejuruan dengan kategori Negeri yang ada di kota Pekanbaru. Dalam kegiatannya SMK Negeri 1 Pekanbaru dibantu oleh guru sebagai sumber daya utama dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dan kualitas lulusan. Dalam memaksimalkan pelayanan pendidikan, kinerja

guru sangat di perhatikan pihak sekolah. Penilaian kinerja guru menjadi hal utama dalam menjaga mutu pendidikan yang berkualitas.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini adalah *self efficacy* atau kemampuan diri. *Self efficacy* atau kemampuan diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai situasi yang menantang Kodden (2020). Keyakinan ini berperan penting dalam menentukan bagaimana individu berpikir, merasa, serta bertindak dalam konteks pekerjaan. Menurut Barni et al (2019), tingkat *self efficacy* dapat memengaruhi pemilihan tugas, tingkat kinerja, besarnya usaha yang dicurahkan, dan ketekunan individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Bagi seorang guru*, self efficacy* menjadi faktor psikologis yang sangat penting dalam mendukung pencapaian kinerja optimal. Guru dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi akan lebih percaya diri dalam melaksanakan proses pembelajaran, mengambil inisiatif, dan beradaptasi terhadap berbagai tantangan di lingkungan sekolah. Sebaliknya, rendahnya *self efficacy* dapat menurunkan motivasi dan ketekunan dalam menjalankan tugas, sehingga berdampak pada menurunnya kualitas kinerja.

Selain *Self Efficacy* terdapat sifat kepribadian lain yang dapat mempengaruhi kinerja individu diantaranya adalah mengenai keyakinan seseorang dalam mengontrolsituasi atau nasib yang menghampiri dinamakan dengan *Locus Of Control*. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada guru SMK Negeri 1 Pekanbaru mengenai *Self Efficacy* yaitu dimana guru SMK Negeri 1 Pekanbaru masih memiliki perbedaab tingkat kepercayaan dirinya terutama pada guru dengan masa kerja yang berbeda dikarenakan sebagai tombak dalam dunia pendidikan guru, tidak hanya harus memiliki kemampuan dan keahlian saja. Guru juga harus memiliki *Self Efficacy*, optimisme dan harapan untuk mampu menghadapi tantangan yang terjadi. Tantangan ini berasal dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal) yang perlu ditanganidengan perhatian khusu agar tantangan dan permasalahannya tidak berakibat negatif terhadap proses pembelajaran Darmilisani (2021). Menurut Idrus (2023) *Locus Of Control* adalah persepsi atas suatu kejadian atau hasil yang didapat dalam hidup karyawan apakah hasil dari dirinya sendiri atau karena bantuan dari sumber-sumber di luar dirinya, seperti keberuntungan, takdir atsu bantuan orang lain. Sedangkan menurut Darmilisani (2021) menyatakan dengan menggunakan *Locus Of Control*, perlaku kerja bisa dijelaskan melalui penilaian pegawai terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal, pegawai yang yang merasakan kontrol internal merasa bahwa secara personal dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, atau usaha mereka sendiri. Sedangkan individu yang merasakan kontrol eksternal merasa bahwa hasil mereka di luar control mereka merasa bahwa kekuatan-kekuatan eskternal seperti keberuntungan atau kesulitan tugas memengaruhi hasil mereka.

Locus of control biasanya dinyatakan bahwa setiap hal yang terjadi pada seseorang yaitu hasil dari perilakunya. Individu dengan *Locus of control* yang tinggi, juga dikenal sebagai individu internal, memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dari pada individu dengan *Locus of control* yang rendah, juga dikenal sebagai

individu eksternal. Akibatnya, individu dengan *Locus of control* yang tinggi dapat berdampak pada kinerja pegawai. *Locus of control* ialah sesuatu yang secara konsisten memberikan kontribusi terhadap kualitas seseorang, yaitu respon awal yang berfungsi sebagai dasar dari respon yang akan diikuti selanjutnya Mallo *et al* (2022) Selain itu, fenomena lain yang terjadi yakni mengenai *Locus Of Control* dimana fenomena yang terjadi pada guru SMK Negeri 1 Pekanbaru adalah adanya kecenderungan *Locus Of Control* yang dimiliki para guru yaitu mengartikan cara pandang mereka bahwa segala hasil yang mereka dapat, baik buruknya adalah karena tindakan atau faktor dari sendiri. Jadi para guru memahami bahwa segala tindakan dan usaha mereka memiliki konsekuensi dimasa depan. Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap kinerja guru telah banyak dilakukan oleh penelitian terdaulu, Beberapa penelitian yang telah mengkaji mengenai pengaruh *self efficacy*, dan *locus of control* menemukan hasil yang berbeda. Hasil penelitian dari Yuniarti & Muhtamar (2022) menyatakan bahwa *self efficacy* memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dijelaskan bahwa semakin tinggi *self-efficacy*, maka akan semakin baik kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Fahmi (2021), Sebayang & Sembiring (2020), Ary & Sriathi (2019). Sedangkan hasil penelitian Permatasari & Candra (2020), Stevani (2023), Ali & Wardoyo (2021) menyatakan hasil yang berbeda, menurut mereka *self efficacy* memiliki pengaruh yang tidak siginifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru yang dimiliki seorang karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Nugraha *et al (*2024) Kinerja guru merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seorang guru dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau organisasi tempatnya bekerja. Kinerja guru erat kaitannya dengan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi atau pemerintahan Kuswati (2020). Kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan efektivitas Aliyyah *et al* (2021) Kinerja guru merupakan hal yang utama bagi setiap organisasi, karena kinerja guru dapat menjadi tolok ukur keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, kinerja guru merupakan salah satu topik yang menarik untuk diteliti. Dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Haryadi et al (2020). Kinerja guru merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi,dimana kinerja guru merupakan salah satu pengukuran yang menjadikan organisasi tetap produktif Iptian *et al (*2020).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Guru adalah pendidika professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidika atas. Dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa, Guru mempunyai pendudukan sebagai tenaga professional pada jenjang pendidikan usia, pendidikan

dasar, pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturanperundang- undang Pasal 2 UU RI (No.14:2005) dalam Supardi (2020).

mempengaruhi proses dan hasil belajar siswa, Dari beberapa pendapat dapat di simpulkan bahwa yang dimaksud Kinerja Guru adalah tokoh sentral pendidikan dalam upaya menyiapkan kader bangsa di masa depan, kunci sukses reformasi pendidikan. Di antara beberapa faktor yang faktor guru mendapat perhatian yang pertama clan utama, karena baik buruknya pelaksanaan suatu kurikulum pada akhirnya bergantung pada aktivitas dan kreativitas guru dalam menjabarkan dan merealisasikan arahan kurikulum tersebut.

Guru adalah Profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi hasil belajar siswa Supardi (2020). Kinerja guru merupakan gambaran tentang sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya. Jumiati & Kartiko, (2022) Mengatakan kinerja guru adalah keseluruhan perilaku guru dalam mencapai tujuan dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya baik sebagai pengajar, pelatih, pembimbing, pembinaan dan pendidik siswa, sehingga dari penguasaan tugas pokok tersebut dapat meningkatkan profesi guru dalam mengajar. Kinerja guru pada dasamya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan Jumiati & Kartiko (2022).

Kinerja Guru berkaitan dengan tugas perencanaan, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa. Wujud atau bentuk kinerja guru tentu tidak sama dengan wujus atau bentuk kinerja pegawai bank, pegawai administrasi pada sebuah instansi pemerintas, pegawai pada instansi swastasan sebagainya. Secara subtansi dapat ditegaskan bahwa perbedaan pekerjaan dapat dibedakan wujud kinerja berbeda. ukuran prediksi untuk menilai efektifitas individu dan organisasi Pandi (2018)Wujud kinerja dalam konteks karakteristik individu mencangkup didalamnya kompetisi individu meliputi antara lain kualifikasi pendidikan dan pelatihann yang pernah diikuti, kemampuan berkomunikasi, dan sebagainya. Sementara itu, wujud kinerja dala bentuk proses mencakup, antara lain; efektifitas pelaksanaan kegiatan, efesiensi pelaksanaan kegiatan, dan sebagainya. Adapun wujud kinerja dalam bentuk hasil mencakupi antara lain; pencapaian hasil setelah mengikuti suatu proses yang dapat dikutahui berdasarkan peroleh nilai peningkatan keterampilan dan kecakapan, dan unjuk kerja yang dapat dilakukan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis

yang sudah ditetapkan. (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini dilakukan di di SMK Negeri 1 Pekanbaru Jl Semeru No. 16 Rintis,Kec. Lima Puluh, Kota Pekanbaru, Riau. Lokasi ini dipilih karena sesuai dengan topik yang diangkat di dalam penelitian ini. Adapun Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (*sampling jenuh*). sampling jenuh adalah teknik pemilih sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Purposive sampling, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel dalam penilian ini berjumlah 81 orang guru yang mengajar di SMK Negeri 1 Pekanbaru.Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh Guru SMK Negeri 1 Pekanbaru yang berjumlah 81 orang. Terdiri dari 41 Guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 40 Guru yang berstatus PPPK (tidak berstatus PNS).

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah kuesioner. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, data primer didapatkan dari hasil jawaban kunsioner yang disebar luaskan kepada guru yang mengajar di SMK Negeri 1 Pekanbaru. Dan data sekunder diperoleh dari SMK Negeri 1 Pekanbaru serta hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian pada penelitian ini.Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pengukuran *likert scales* (skala *likert*). Skala *likert* adalah suatu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang mengenai suatu fenomena (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan suatu informasi mengenai karakteristik terkait dengan variabel-variabel dalam penelitian yang dilihat dari mean (rata-rata), standard deviation (standar deviasi), maksimum dan minimum (Ghozali, 2018). Berikut ini merupakan ringkasan hasil analisis deskriptif dari 2 variabel independen yaitu Sel Efficacy (X1), Locus of Control (X2). Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 81 responden. Deskripsi dari variabel-variabel penelitian ditunjukan oleh Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Self Efficacy	81	32	50	42.86	4.604
Locus of Control	81	17	30	25.49	2.637
Kinerja Guru	81	23	40	34.37	4.678
Valid N (listwise)	81				

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif pada tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil data deskriptif pada variabel Kinerja Guru nilai rata-rata besarnya 34,37 lebih besar dengan standar deviasi 4,678 yang menunjukan sebaran data homogen.
2. Rata-rata *Self Efficacy* adalah 42,86 lebih besar dari standar deviasi pada

4,604 artinya sebaran data homogen.

3. Diketahui Rata-rata *Locus of Control* adalah 25,49 lebih besar dari standar deviasi pada 4,678 artinya sebaran data homogen.

Uji Validitas

Berikut tersaji hasil uji validitas pada seluruh poin pernyataan bersumber *Self Efficacy* (X_1), *Locus of Control* (X_2) . Dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas dilihat melalui nilai r tabel dan signifikansinya. "Jika nilai r hitung > r tabel, maka artinya ada korelasi antar variabel yang dihubungkan (Ghozali, 2018). Sebaliknya jika r hitung < r tabel, maka artinya tidak ada korelasi antar variabel yang dihubungkan." Diketahui jumlah sampel yaitu 81 dengan signifikansi 5% df=n-2 pada pendistribusian nilai r tabel *product moment*. Sehingga temuan nilai r tabel yakni sebesar df=81-2= 0,219

Dibawah ini hasil pengujian validitas untuk tiap-tiap variabel dalam pola penelitian ini :

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas *Self Efficacy*

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r table	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,829	0,219	valid
Pernyataan 2	0,853	0,219	valid
Pernyataan 3	0,615	0,219	valid
Pernyataan 4	0,580	0,219	valid
Pernyataan 5	0,358	0,219	valid
Pernyataan 6	0,652	0,219	valid
Pernyataan 7	0,829	0,219	valid
Pernyataan 8	0,853	0,219	valid
Pernyataan 9	0,615	0,219	valid
Pernyataan 10	0,853	0,219	valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil tersaji dalam tabel "hasil koefisien korelasi setiap pernyataan dalam variabel *Self Efficacy* (X_1) lebih besar dari nilai r tabel 0,219 sehingga semua butir pernyataan dalam kuesioner *Self Efficacy* valid".

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas *Locus of Control*

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r table	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,774	0,219	valid
Pernyataan 2	0,481	0,219	valid
Pernyataan 3	0,645	0,219	Valid
Pernyataan 4	0,744	0,219	Valid
Pernyataan 5	0,669	0,219	Valid
Pernyataan 6	0,729	0,219	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil tersaji dalam tabeL "hasil koefisien korelasi setiap pernyataan dalam variabel *Locus of Control* (X_2) lebih besar dari nilai r tabel 0,219 sehingga semua butir pernyataan dalam kuesioner *Locus of Control* valid".

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r table	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,649	0,219	Valid
Pernyataan 2	0,740	0,219	Valid
Pernyataan 3	0,883	0,219	Valid
Pernyataan 4	0,848	0,219	Valid
Pernyataan 5	0,844	0,219	Valid
Pernyataan 6	0,816	0,219	Valid
Pernyataan 7	0,661	0,219	Valid

Pernyataan 8	0,844	0,219	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil tersaji dalam tabel "hasil koefisien korelasi setiap pernyataan dalam variabel Kinerja Guru (Y) lebih besar dari nilai r tabel 0,219 sehingga semua butir pernyataan dalam kuesioner Pengembangan Karir valid".

HASIL UJI REALIBITAS

dari putusan yang digunakan pada uji reliabilitas menurut (Ghozali, 2018) adalah meliputi :

a. "jika nilai cronbach alpha > 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten", dan
b. "jika nilai cronbach alpha < 0,60 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten"

Tersaji hasil pengujian pada seluruh butir pernyataan valid:

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Reliabel	Kesimpulan
Self Efficacy	0,885	0,60	Reliabel
Locus of Control	0,756	0,60	Reliabel
Kinerja Guru	0,910	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel tersaji hasil dari pengujian reabilitas terhadap tiap variable dengan nilai >0,60, artinya data reliabel. "Jika nilai reliabel kurang dari 0,60 (<0,60) maka nilainya kurang baik. artinya alat ukur yang digunakan tidak reliable".

Hasil Uji Normalitas

independen dan variabel dependen atau keduanya terdistribusi secara normal. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi dianggap baik apabila distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018). Hasil dari pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.12 dibawah.

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogrov-Smirnov*

One-Sample *Kolmogorov-Smirnov* Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		81
Normal Parameters[a,b]	Mean	34.3703704
	Std. Deviation	3.41885417
Most Extreme Differences	Absolute	.149
	Positive	.149
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		873
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel dapat dilihat bahwa besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov yang ditunjukkan dari uji normalitas adalah 0,873 dengan nilai signifikansi dari Asymp. Sig.

(2-tailed) sebesar 0,431. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menentukan apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Apabila terdapat korelasi antar variabel independen berarti terdapat masalah multikolinearitas. Untuk mengujinya, perhatikan toleransi variabel independen dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila toleransi variabel independen lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, dikatakan bahwa instrumen tidak mengalami multikolinearitas, yang berarti lolos. Sebaliknya, apabila toleransi variabel independen kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10, dikatakan bahwa instrumen mengalami multikolinearitas, yang berarti tidak lolos (Ghozali, 2016).

Tabel 4.13 Nilai Variance Inflation Factor (VIF)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Self Efficacy	0.327	3,054
Locus of Control	0.327	3,054

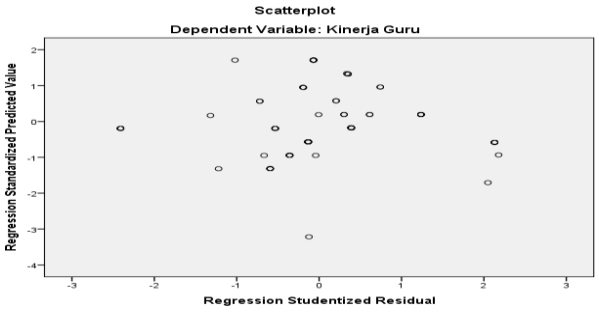
a. Dependent Variable : Kinerja Guru
Sumber : Data diolah, 2026

Hasil uji multikolonieritas yang terdapat pada tabel menunjukkan bahwa tidak terdapat Variance Inflation Factor (VIF) yang melebihi nilai 10 pada model regresi. Kemudian pada nilai Tolarance juga terlihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas yang terjadi antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dilakukan untuk mencari tau apakah penyimpangan model terjadi karena diantara satu observasi ke observasi lain terdapat jenis gangguan yang berbeda. Uji ini mengandung pengertian bahwa variance residual tidak sama untuk semua pengamatan. Apabila dari satu pengamatan ke pengamatan lain variance residual nya bebeda, maka dapat dikatakan dengan heteroskedastisitas namun tetap dinamakan homoskedastisitas, dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini cara yang dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat gejala Heterokedastisitas atau tidak pada model regresi linear berganda adalah dengan menggunakan metode diagram scatterplot. Pada diagram scatterplot, suatu penelitian dinyatakan tidak heteroskedastisitas jika tidak ada titik menyebar secara acak dan pola tertentu, baik dibawah angka 0 maupun diatas angka 0 pada sumbu Y.Hasil dari grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar 4.1 berikut ini:

Gambar 4.1 Diagram Scatterplot



Berdasarkan Gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, serta tidak ada pola yang jelas. Apabila terjadi heteroskedastisitas, maka grafik yang akan ditunjukkan adalah titik-titik yang membentuk gelombang atau pola tertentu secara teratur menyebar kemudian menyempit. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena grafik scatter plot dalam model regresi tersebut menunjukkan pola yang tidak jelas atau tidak teratur.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

penggunaan analisis regresi linier berganda dengan tujuannya berupa mengetahui gambaran tentang pengaruh *Self Efficacy*, *Locus of Control*, terhadap Kinerja Guru. Hasil analisis regresi tersaji pada table:

Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.254	3.621		.346	.730		
	Self Efficacy	1.110	.237	.710	3.072	.007	.327	3.054
	Locus of Control	1.282	.240	.723	5.351	.000	.327	3.054

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tersaji pada tabel diketahui bahwa hasil dari analisis regresi linear berganda yakni:

$Y = 2{,}116 + 0{,}492\ X_1 + 0{,}544\ X_2$

dari persamaan tersebut, maka penjelasannya ialah:

1. “Konstanta (a) = 1,254 menampilkan nilai konstan, koefisien positif mengandung arti bahwa pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model regresi memiliki hubungan berbanding searah dengan Kinerja Guru.
2. “Koefisien regresi X_1(b1) variavel *Self Efficacy* sebesar 1,110. Artinya jika *Self Efficacy* (X_1) ditingkatkan maka variabel Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 1,110 dengan asumsi variable lainnya adalah tetap.“Koefisien regresi X_2(b2) variavel *Locus of Control* sebesar 1,282. Artinya jika variabel *Locus of Control* (X_2) ditingkatkan maka variabel Kinerja Guru (Y) akan menurun sebesar 1,282 dengan asumsi variable lainnya adalah tetap

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* (X1), *Locus of Control* (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMK Negeri 1 Pekanbaru. Adapun nilai t tabel untuk signifikansi 5% adalah =a/2;n-k-1 atau df, 0,05/2;-81-2-1 atau 0,025;78 = 1,990. Berikut ini hasil uji t :

Tabel 4.14 Uji Parsial (t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.254	3.621		.346	.730		
	Self Efficacy	1.110	.237	.710	3.072	.007	.327	3.054
	Locus of Control	1.282	.240	.723	5.351	.000	.327	3.054

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan hasil uji hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Guru. Nilai signifikansi variabel *Self Efficacy* (X_1) yaitu sebesar 0,007 < 0,05 artinya *Self Efficacy* (X_1) secara parsial memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada Kinerja Guru (Y). Sementara Nilai pada t-hitung *Self Efficacy* (X_1) yaitu sebesar 3,054 > 1,990 artinya *Self Efficacy* memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada Kinerja Guru (Y)
2. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Guru. Nilai Signifikansi *Locus of Control* (X_2) sebesar 0,000 < 0,05 artinya *Locus of Control* secara parsial memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada Kinerja Guru (Y). Sementara Nilai pada t-hitung *Locus of Control* (X_2) sebesar 3,054 > 1,990 artinya *Locus of Control* memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada Kinerja Guru (Y).

HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)

Uji Signifikan Simultan (Uji F) digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel beebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan mengunakan uji f. Pedoman yang digunakan apabila probabilitas signifikan > 0.05 maka tidak ada pengaruh signifikan atau Ho diterima dan Ha ditolak artinya semua variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.Sedangkan apabila pribabilitas signifikan < 0.05 maka ada pengaruh signifikan atau Ho ditolak dan Ha diterima artinya semua variabel independen memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Mardiatmoko (2020).

Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	935,085	2	467,543	44,702	,000[b]
	Residual	815,804	78	10,459		
	Total	1750,889	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru
b. Predictors: (Constant), Locus of Control, Self Efficacy

Dari Tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 44,702 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan diketahui nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5%

dengan persamaan:

F tabel = n – k – 1 ; k

= 81 – 2 – 1 ; 2

= 78 ; 2

= 3,114 (lihat tabel F dengan df1=2 dan df2=78)

Keterangan: n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

1 = konstan

Dengan demikian maka diperoleh hasil F hitung (44,702) > F tabel (3,114) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa self efficacy dan locus of control secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi R2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel bebas.

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.731[a]	.534	.522	3.234	2.830

a. Predictors: (Constant), Locus of Control, Self Efficacy

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan pada table 4.15, terlihat yakni "nilai koefisien determinasi R^2 terletak pada kolom *R-Square*. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar R^2 = 0,534 nilai tersebut berarti *Self Efficacy* (X_1) , *Locus of Control* (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Guru (Y) sebesar 53,4 % sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian".

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian tahap beberapa tahap yang telah dilakukan yaitu pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data didapatkan hasil analisis terkait pengaruh *Self Efficacy*, *Locus of Control*, terhadap Kinerja Guru sebagai berikut:

1. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan diri guru terhadap kemampuan yang dimilikinya, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Guru yang memiliki keyakinan diri tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tantangan, memiliki inisiatif, serta mampu melaksanakan tugas dengan optimal.
2. *Locus of Control* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini berarti guru yang memiliki *locus of control* internal cenderung percaya bahwa keberhasilan yang diperoleh merupakan hasil dari usaha dan kemampuan sendiri, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab tehadap pekerjaannya.

3. *Self Efficacy dan Locus Of Control* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru secara bersama-sama, *self efficacy dan locus of control* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, kombinasi antara kepercayaan diri dan keyakinan terhadap kendali diri menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 1 Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

Kodden, B (2020). Springer Briefs in Business : The Art of Sustainable performance A Model for Recruiting, Selection, and professional Development. Springer.

Barni, D., Danioni, F., & Benevene, P. (2019). Teachers' *Self Efficacy*: The Role of Personal Values and Motivations for Teaching. Frontiers in Psychology.

Darmilisani. (2021). Pengaruh Locus of Control Internal dan Locus of Control Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Direksi PT. Socfin Indonesia Medan. Jurnal Manajemen, 13(1).

Yuniarti, A., & Muhtamar, A. (2022). Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Sengkang. *Jurnal of Management & Business*, *4*(3), 375–384.

Ali, F., & Wardoyo. (2021). The Influence of *Self Efficacy* and Locus of Control on Employee Performance in the Banking Sector. International Journal of Business and Management, 16(3).

Ary, I. R., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Contro*l Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(1).

Fahmi, M. A. (2021). Pengaruh *Self Efficacy* dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 12(1), 77–90.

Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 7(8), 145–152.

Pandi, A. (2018). Manajemen Sumber Daya: Teori, Konsep da Indikator. Edisi Ke-2. Zanafa.

Jumiati, & Kartiko, A. (2022). Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Guru. Academicus: Journal of Teaching and Learning, 1(1), 32–44.

Stevani, H. (2023). The Influence of Self-Efficacy and Locus of Control on Employe Performance in Educational Institutions. Journal of Educational Research and Practice, 15(1).

Sebayang, & Sembiring. (2020). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. E-Proceeding of Management, 4(1).

Supardi. (2020). Kinerja Guru. Edisi Ke-2. PT. Rajagropindo Persada. Jakarta. Nugraha, R. N., Handayani, D., & Safitri, D. (2024). Employee Performance Indicators at PT. Idea Indonesia Tbk. West Science Social and Humanities Studies, 2(3), 518–525.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Universitas Diponegoro.