

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

Denny Kumala Jaya

Tri Maryati

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

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 bagaimana 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. Variabel *ability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* (semakin tinggi *ability* seseorang maka semakin tinggi pula *self efficacy*-nya).
2. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy* (semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula *self efficacy*-nya).
3. 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.

Defenisi 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)).

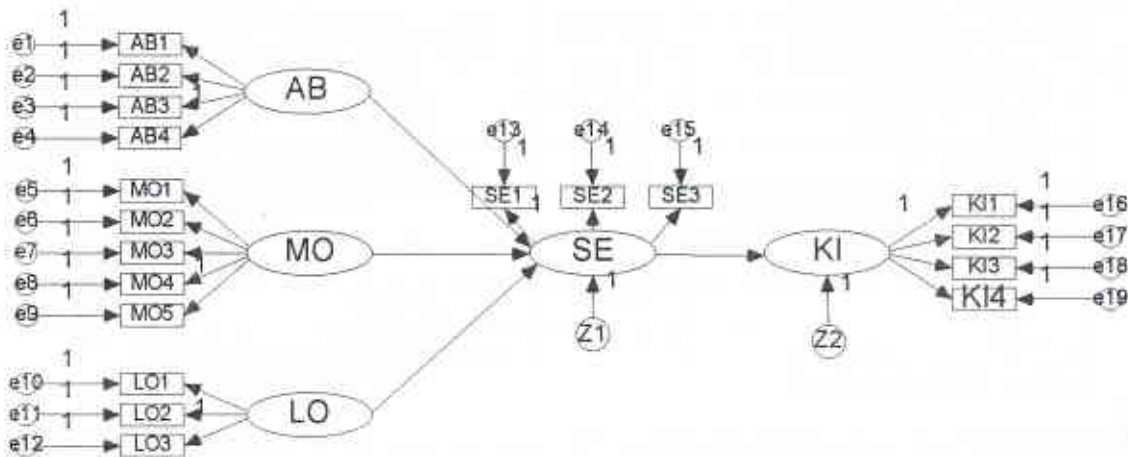
Locus of control merupakan suatu dimensi kepribadian yang mengkaitkan hasil berdasarkan tindakan seseorang (*internal locus*) dan lingkungan yang ada di luar dari kendali seseorang (*eksternal locus*) (J.Rotter, 1990). Variabel ini menekankan hubungan dengan (1) tingkat persepsi atas prestasi dengan 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 tersebut 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 statistik 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.



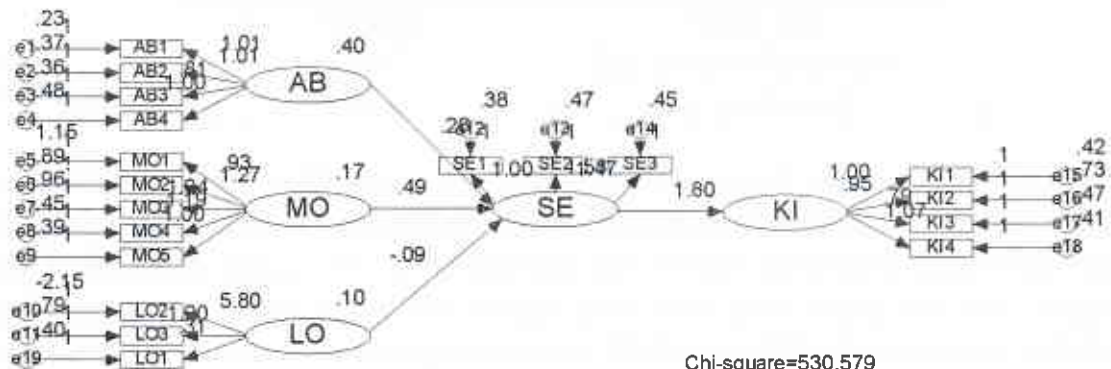
Gambar 1

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.



Chi-square=530.579
 Probability=.000
 CMINDF=3.537
 df=150
 GFI=.662
 RMSEA=.158
 AGFI=.572
 TLI=.463
 NFI=.458
 PNFI=.402
 PGFI=.523

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 |

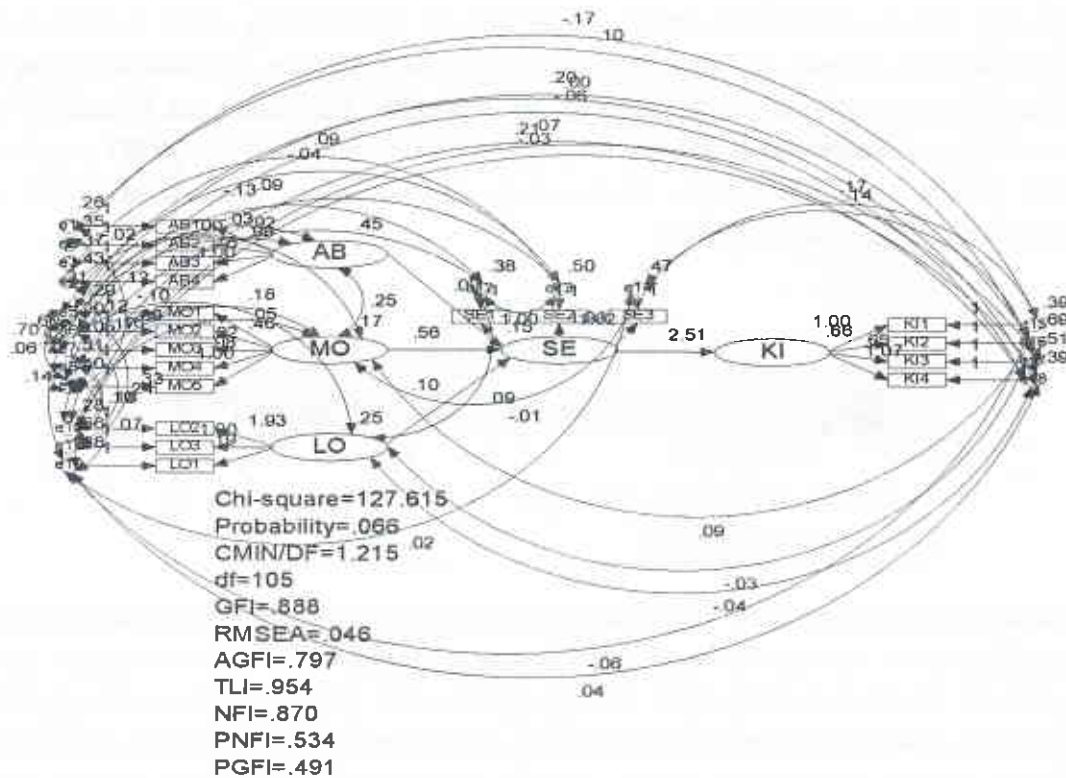
Sumber: Data Lampiran

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 |
|-------------------------------|-------------|
| <i>Chi Square</i> | 530.579 |
| <i>Degree of Freedom (df)</i> | 150 |
| <i>Probability level</i> | 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>Abolute 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 di olah 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 variable, 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 estimasi 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 estimasi 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)