

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan salah satu bagian yang penting dalam penelitian ini. Pada kajian pustaka ini, peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu “Pengaruh *Self-Efficacy* Dan *Locus Of Control* Terhadap *Work Engagement* Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Yayasan Istiqamah Bandung (Studi Pada SMP Dan SMA)”. maka dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, mulai dari pengertian secara umum hingga pengertian secara khusus terhadap teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

2.1.1. Manajemen

Manajemen merupakan bagian penting bagi suatu organisasi untuk dapat mencapai tujuan. Dengan manajemen, organisasi dapat mengelola kinerja sumber daya yang dimiliki agar lebih efektif dan efisien sehingga peluang organisasi untuk mencapai tujuan semakin besar. Terdapat banyak hal yang perlu diperhatikan untuk memiliki manajemen yang baik. Untuk mempermudah hal tersebut, diperlukan definisi dan fungsi yang bisa menjelaskan manajemen dengan tepat.

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Istilah manajemen berasal dari bahasa Inggris *to manage* yang berarti mengelola atau mengurus, mengendalikan, mengusahakan, serta memimpin. Secara umum, manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, serta mengelola berbagai sumber daya agar kegiatan organisasi dapat berjalan dengan baik dan tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Menurut Firmayasa dan Lawu (2020:36) menyatakan bahwa manajemen adalah pengelolaan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, berbagai sumber daya yang ada harus ditetapkan dengan baik, diorganisasikan, digerakkan, dan diawasi sehingga penggunaannya tepat sebagaimana rencana yang ditetapkan.

Sementara itu berdasarkan pendapat George R. Terry dalam Aditama (2020), Manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan SDM dan sumber-sumber lainnya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2020:2), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian manajemen menurut para ahli di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni

dalam mengatur serta mengelola berbagai sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen

Menurut Aditama (2020:10) fungsi manajemen ialah elemen-elemen utama yang senantiasa ada dan terlibat dalam proses manajemen yang menjadi acuan bagi pengelola dalam melaksanakan aktivitas untuk meraih sasaran organisasi. Fungsi dalam manajemen di identifikasikan sebagai *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling* atau yang dikenal dengan istilah POAC, fungsi manajemen ialah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan tahapan untuk menetapkan sasaran organisasi, merancang strategi untuk meraihnya, serta Menyusun kegiatan kerja. Perencanaan merupakan tahap awal yang selalu dilakukan oleh organisasi untuk mengidentifikasi arah dan sasaran yang akan datang.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan untuk mengatur atau mendistribusikan sumber daya organisasi dalam struktur organisasi sesuai dengan sasaran organisasi yang dinyatakan dalam visi dan misi organisasi. Proses ini mencakup pembagian kerja, pembuatan struktur organisasi, koordinasi antar bagian, serta penetapan tanggung jawab dan wewenang bagi setiap individu atau kelompok dalam organisasi.

3. Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan merupakan proses realisasi dari berbagai jenis rencana, gagasan dan ide-ide yang telah dirancang sebelumnya untuk meraih tujuan yakni visi dan misi organisasi.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan salah satu aktivitas dalam tahapan manajemen yaitu proses pengawasan dan perbaikan terhadap penyimpangan agar kegiatan berjalan sesuai rencana dan mencapai sasaran.

2.1.1.3. Unsur-unsur Manajemen

Manajemen sangat diperlukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas suatu kerja organisasi. Manajemen dalam pelaksanaannya memerlukan sejumlah sarana yang disebut dengan unsur manajemen. Unsur manajemen tersebut berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2020:20-21), manajemen terdiri dari enam unsur (6M), yaitu: *Man, Money, Material, Machine, Method* dan *Market*.

1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan orang-orang yang menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional organisasi, yang merujuk pada sumber daya manusia dengan kualifikasi dan kompetensi sesuai kebutuhan organisasi. Faktor manusia menjadi penentu utama karena manusia yang menetapkan tujuan sekaligus menjalankan proses untuk mencapainya..

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, bahan baku, pembayaran gaji, dan lain sebagainya.

3. Bahan (*Materials*)

Materials adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang/jasa.

4. Mesin (*Machine*)

Mesin adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa.

5. Metode (*Methods*)

Metode adalah cara-cara yang ditempuh atau teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional.

6. Pasar (*Market*)

Pasar merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan.

Dari penjelasan di atas maka penulis menyimpulkan bahwa unsur manajemen sangat diperlukan untuk mencapai tujuan baik untuk organisasi. Setiap unsurnya harus dipenuhi dengan baik karena memiliki hubungan yang erat. Jika salah satunya tidak dijalankan maka dapat mempengaruhi unsur lainnya sehingga tujuan bisa tidak tercapai.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia ini yaitu manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.

2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi organisasi atau perusahaan yang sedang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja sama, dengan begitu tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Berikut adalah definisi manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli:

Menurut Syarief (2022:51) dalam bukunya mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola orang-orang di suatu organisasi dengan pendekatan yang manusiawi (*human approach*). Manajemen sumber daya manusia adalah proses menemukan, menjaga dan membangun individu yang tepat untuk bekerja sebagai tenaga kerja yang berkualitas.

Sementara itu berdasarkan pendapat Rakesh, dkk. (2021) mengemukakan bahwa “*Human Resource Management (HRM) is defined as the art of procuring, developing and maintaining competent workforce to achieve the goals of an organization in an effective and efficient manner*”. Diterjemahkan bahwa pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja yang kompeten untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.

Adapun definisi lain yang diungkapkan oleh Hasibuan dalam Tiani dan Parmin (2021) mengemukakan definisi manajemen sumber daya manusia yakni manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses sekaligus seni dalam mengelola tenaga kerja secara terencana dan manusiawi agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Pengelolaan ini mencakup kegiatan memperoleh, mengembangkan, memelihara, serta mengatur peran dan hubungan tenaga kerja dalam organisasi. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sekaligus memperhatikan kepentingan karyawan dan masyarakat secara seimbang.

2.1.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berperan dalam mengelola tenaga kerja, tetapi juga mencakup berbagai fungsi strategis seperti perencanaan,

rekrutmen, pelatihan, evaluasi, hingga pemberhentian tenaga kerja. Seluruh fungsi tersebut bertujuan memastikan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan potensi karyawan, sehingga mampu meningkatkan kepuasan, produktivitas, serta kinerja organisasi. Dengan pengelolaan yang tepat, manajemen sumber daya manusia turut mendukung terciptanya keunggulan kompetitif dan keberhasilan organisasi secara berkelanjutan.

Menurut Syarief (2022:9) menyatakan bahwa, fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan suatu organisasi tersebut, perencanaan dengan menetapkan program kepegawaian, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, *integrasi* dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizational chart*).

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dalam bekerja efektif serta efisien dalam membantu agar tercapainya tujuan dari suatu organisasi tersebut, pengarahan tersebut dilakukan pemimpin kepada bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan suatu kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan perusahaan atau instansi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan maka dilakukan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan mengajarkan keahlian yang diperlukan baik untuk pekerja saat ini dan dimasa mendatang oleh manajer profesional.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan dari perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian kegiatan untuk mempersatukan kepentingan instansi dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama yang saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka mau bekerja sama sampai dengan waktu pensiun.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan instansi pemerintahan dan norma sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan atau organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Dengan demikian telah berakhir keterkaitan dengan pekerjaan.

2.1.2.3. Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memaksimalkan peran dan kontribusi tenaga kerja agar selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia berfungsi menyeimbangkan kepentingan organisasi dan individu agar tercipta hubungan kerja yang selaras dan berdaya guna. Pengelolaan yang tepat terhadap sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Menurut Rakesh, dkk. (2022) ada empat tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial ditujukan untuk secara etis dan bertanggung jawab atas kebutuhan dan tantangan masyarakat. Saat melakukannya, mereka harus meminimalkan yang negatif dampak dari tuntutan tersebut pada organisasi.

2. Tujuan Organisasi

Tujuan organisasi mengakui peran manajemen sumber daya manusia dalam mewujudkan efektivitas organisasi. Manajemen sumber daya manusia bukanlah tujuan itu sendiri; itu hanya sarana untuk membantu organisasi dengan tujuan utamanya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional mencoba mempertahankan kontribusi manajemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Tingkat layanan departemen harus disesuaikan agar sesuai dengan organisasi yang dilayaninya.

4. Tujuan Pribadi

Tujuan pribadi membantu karyawan dalam mencapai tujuan pribadi mereka, di setidaknya sejauh tujuan ini meningkatkan kontribusi individu untuk organisasi. Tujuan pribadi karyawan harus dipenuhi jika ingin dipertahankan, dipertahankan, dan dimotivasi. Jika tidak, kinerja karyawan Jika tidak, kinerja karyawan dan kepuasan dapat menurun sehingga menimbulkan perputaran karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia bertujuan memaksimalkan kontribusi tenaga kerja secara strategis, etis, dan berkelanjutan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Tujuan sosial, organisasi, fungsional, dan pribadi saling melengkapi dalam mengatur hubungan antara organisasi, fungsi manajemen, dan karyawan.

Keseimbangan antara kepentingan organisasi dan individu menjadi kunci agar kinerja tetap terjaga serta keberlangsungan organisasi dapat dipertahankan.

2.1.3. *Self Efficacy*

Self Efficacy atau efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri (*self knowledge*) yang berpengaruh dalam kehidupan individu sehari-hari. *Self Efficacy* mengacu pada persepsi individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan mengimplementasikan tindakan yang diperlukan untuk menampilkan kecakapan tertentu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3.1. Pengertian *Self Efficacy*

Self Efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Keyakinan ini memengaruhi cara individu menentukan tindakan, menghadapi tantangan, serta memperkirakan berbagai kemungkinan yang akan dihadapi.

Menurut Bandura dalam Hasanah, dkk. (2020), *Self Efficacy* atau efikasi diri merupakan evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, serta mengatasi berbagai hambatan yang dihadapi. Definisi ini menekankan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri menjadi dasar dalam menentukan perilaku dan usaha individu.

Sementara itu, Alwisol (2020) mengemukakan bahwa *Self Efficacy* atau efikasi diri merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya dalam mengorganisasi dan melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan,

menghasilkan sesuatu, serta mengimplementasikan tindakan untuk menampilkan kecakapan-kecakapan tertentu.

Adapun Astriani (2020) menyatakan bahwa *Self Efficacy* adalah kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan persoalan yang telah ditentukan berdasarkan potensi diri sendiri yang mendorong terbentuknya kebiasaan dan tindakan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa *Self Efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan untuk menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, serta mengatasi berbagai hambatan yang dihadapi

2.1.3.2. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Self Efficacy*

Self Efficacy erat kaitannya dengan berbagai faktor yang memengaruhi baik berupa faktor internal maupun eksternal. Menurut Khaerana (2020), *Self Efficacy* dapat dipengaruhi melalui beberapa faktor, sebagai berikut:

1. Pengalaman Keberhasilan

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar bagi individu melalui pengalaman-pengalaman pribadi secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan efikasi diri individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya. Setelah efikasi diri yang kuat berkembang melalui serangkaian keberhasilan dampak negatif dari kegagalan-kegagalan umum dan berkurang.

2. Pengalaman Orang Lain

Pengalaman dengan keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengalaman terhadap kegagalan orang lain dan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan.

3. Persual Verbal

Individu diarahkan dengan saran, nasihat dan bimbingan sehingga meningkatkan keyakinan tentang kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Pengaruh persuasi verbal tidaklah terlalu besar karena tidak memberikan suatu pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu.

4. Kondisi Fisikologis

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisikologis mereka menilai kemampuannya. ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan kinerja individu.

2.1.3.3. Dimensi dan Indikator *Self Efficacy*

Menurut Alwisol (2020) mengemukakan bahwa *Self Efficacy* memiliki tiga dimensi, yaitu:

1. *Magnitude*

Dimensi ini mengacu pada derajat kesulitan tugas yang dihadapi oleh seseorang. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas, persepsi terhadap tugas yang sulit dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki individu. Ada yang menganggap suatu tugas itu sulit sedangkan orang lain mungkin merasa tidak demikian. Keyakinan ini didasari oleh pemahamannya terhadap tugas tersebut. Dimensi *magnitude* terbagi menjadi tiga indikator, yaitu:

- a. Yakin dapat menghadapi segala tingkat kesulitan tugas
- b. Yakin bahwa dirinya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan
- c. Kemampuan memilih strategi berbeda sesuai kesulitan

2. *Strength*

Dimensi *strength* merupakan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki ketika menghadapi tuntutan tugas atau permasalahan. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. *Self Efficacy* yang lemah dapat dengan mudah menyerah dengan pengalaman yang sulit ketika menghadapi sebuah tugas yang sulit. Sedangkan jika *Self Efficacy* tinggi maka individu akan memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas dan akan terus bertahan dalam usahanya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan. Dimensi *Strength* dibagi menjadi tiga indikator, yaitu:

- a. Yakin bahwa dirinya mampu berusaha gigih dan tekun
- b. Yakin dapat memotivasi diri dalam menyelesaikan tugas
- c. Ketekunan dalam menyelesaikan tugas hingga selesai

3. *Generality*

Dimensi ini mengacu sejauh mana individu yakin akan kemampuannya dalam berbagai situasi tugas, mulai dari dalam melakukan suatu aktivitas yang biasa dilakukan atau situasi tertentu yang tidak pernah dilakukan hingga dalam serangkaian tugas atau situasi sulit dan bervariasi. Indikator dimensi *Generality* dibagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Pengharapan yang menyebar berbagai bidang perilaku
- b. keyakinan diri beradaptasi dengan berbagai jenis tugas
- c. kemampuan menerapkan keterampilan pada situasi berbeda

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa terdapat tiga dimensi *Self Efficacy* yaitu *magnitude*, *strength*, dan *generality*.

2.1.4. *Locus of Control*

Locus of Control merupakan salah satu aspek kepribadian yang berkaitan dengan keyakinan individu mengenai sumber pengendali atas peristiwa yang dialami dalam kehidupannya. *Locus of Control* mengacu pada persepsi individu tentang sejauh mana keberhasilan atau kegagalan yang dialami dipengaruhi oleh usaha dan kemampuan diri sendiri atau oleh faktor-faktor di luar dirinya, seperti keberuntungan, kesempatan, dan lingkungan.

2.1.4.1. Pengertian *Locus of Control*

Locus of Control merupakan konsep yang menggambarkan keyakinan individu mengenai hubungan antara tindakan yang dilakukan dengan hasil yang diperoleh. Konsep ini mencerminkan sejauh mana individu memandang dirinya mampu mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya. *Locus of Control* terbagi menjadi dua, yaitu internal dan eksternal. *Locus of Control* internal menunjukkan keyakinan bahwa keberhasilan atau kegagalan ditentukan oleh usaha dan kemampuan pribadi, sedangkan *Locus of Control* eksternal menggambarkan keyakinan bahwa hasil yang diperoleh dipengaruhi oleh faktor di luar diri individu, seperti keberuntungan atau kesempatan.

Menurut Robbins dan Judge (2020), *Locus of Control* merupakan tingkat keyakinan individu bahwa dirinya mampu mengendalikan nasib dan hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Individu dengan *Locus of Control* internal meyakini bahwa hasil kerja dipengaruhi oleh usaha dan kemampuan pribadi, sedangkan individu dengan *Locus of Control* eksternal meyakini bahwa hasil tersebut ditentukan oleh faktor luar seperti keberuntungan, nasib, atau kondisi lingkungan.

Menurut Luthans dan Youssef Morgan (2021), *Locus of Control* merupakan keyakinan individu mengenai sumber pengendali atas peristiwa yang dialami, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri. Orientasi *Locus of Control* ini memengaruhi cara individu menyikapi tantangan, tekanan kerja, serta keberhasilan dan kegagalan dalam organisasi.

Menurut Edison dkk. (2022), *Locus of Control* merupakan keyakinan individu mengenai sejauh mana keberhasilan dan kegagalan yang dialami dalam

pekerjaan dipengaruhi oleh usaha dan kemampuan diri sendiri atau ditentukan oleh faktor-faktor di luar kendali individu. Individu dengan *Locus of Control* internal cenderung memiliki sikap mandiri, optimis, dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja, sedangkan individu dengan *Locus of Control* eksternal cenderung mengaitkan hasil kerja dengan faktor lingkungan.

Berdasarkan beberapa pengertian *Locus of Control* di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa *Locus of Control* merupakan keyakinan individu mengenai sumber kendali atas peristiwa dan hasil yang dialaminya. *Locus of Control* terbagi ke dalam dua orientasi utama, yaitu internal dan eksternal, serta berperan penting dalam membentuk sikap kerja, perilaku organisasi, dan kinerja individu.

2.1.4.2. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Locus of Control*

Faktor-faktor yang memengaruhi *Locus of Control* menurut Fadilah dan Mahyuny (2020) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Keluarga

Faktor keluarga merupakan bagian dari *Locus of Control* internal yang menjelaskan bahwa terciptanya rasa kekeluargaan dalam interaksi kerja antara atasan dan bawahan menjadi komponen yang mendukung pencapaian karakter dalam teori ini. Kondisi tersebut membuat karyawan tidak merasa canggung, lebih fleksibel, teratur, serta memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat.

2. Faktor Usia dan Jenis Kelamin

Faktor usia dan jenis kelamin berperan sebagai alat pengontrol lingkungan eksternal (*Locus of Control* eksternal). Pembentukan karakter individu *pada Locus of Control* berdasarkan usia dapat dilihat dari tingkat kematangan, di mana semakin matang usia individu, maka semakin meningkat pula *Locus of Control* internal. Sementara itu, dari aspek jenis kelamin, kecenderungan *Locus of Control* dapat didominasi oleh salah satu jenis kelamin, baik laki-laki maupun perempuan, sesuai dengan hasil evaluasi dalam organisasi.

3. Faktor Sosial

Faktor sosial menjadi salah satu faktor yang memengaruhi *Locus of Control*. Tingkat sosial individu memiliki hubungan dengan kecenderungan *Locus of Control*, di mana semakin rendah tingkat sosial individu, maka semakin tinggi kecenderungan *Locus of Control* eksternal.

2.1.4.3. Dimensi dan Indikator *Locus of Control*

Untuk mengukur *Locus of Control* secara sistematis, diperlukan pemahaman mengenai dimensi dan indikator yang menyusunnya. Dimensi ini mencerminkan aspek internal dan eksternal dalam kendali diri seseorang, sedangkan indikator membantu dalam menilai tingkat *Locus of Control* yang dimiliki individu dalam berbagai situasi. Menurut Robbins dan Judge (2020), *Locus of Control* memiliki dua dimensi, yaitu:

1. *Locus of Control* internal

Keyakinan bahwa keberhasilan yang diraih sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sebagian besar dapat dikendalikan oleh individu. Indikatornya adalah:

- a. Suka bekerja keras.
- b. Memiliki inisiatif yang tinggi.
- c. Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah.
- d. Berpikir selektif.
- e. Mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

2. *Locus of Control* eksternal

Individu dengan *Locus of Control* eksternal memiliki keyakinan bahwa tindakan yang dilakukan memiliki sedikit dampak terhadap keberhasilan atau kegagalan, serta sedikit yang dapat dilakukan untuk mengubahnya. Indikatornya adalah:

- a. Kurang berinisiatif.
- b. Mempunyai persepsi bahwa ada hubungan antara usaha dan kesuksesan.
- c. Kurang suka dalam berusaha.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa terdapat dua dimensi yaitu *Locus of Control* internal dan *Locus of Control* eksternal.

2.1.5. *Work Engagement*

Work Engagement merupakan keadaan psikologis yang menggambarkan keterikatan individu secara aktif dalam pekerjaannya. *Work Engagement* mencerminkan sejauh mana individu menunjukkan semangat, keterikatan

emosional, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas kerja, sehingga mendorong individu untuk bekerja secara optimal dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2.1.5.1. Pengertian *Work Engagement*

Work Engagement merupakan kondisi psikologis positif yang berkaitan dengan sejauh mana individu merasa berenergi, berdedikasi, dan terlibat secara penuh dalam pekerjaannya. Kondisi ini memengaruhi cara individu menjalankan tugas, menghadapi tuntutan pekerjaan, serta mempertahankan komitmen dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Schaufeli dan Bakker dalam Sukoco dkk. (2020), *Work Engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang berkaitan dengan pekerjaan dan bersifat memuaskan, yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan (*absorption*). Definisi ini menegaskan bahwa keterlibatan kerja mencerminkan keterlibatan individu secara fisik, emosional, dan kognitif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selanjutnya, Saks (2021) menjelaskan bahwa *Work Engagement* merupakan respons positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul ketika individu merasa dihargai dan didukung oleh organisasi. Kondisi tersebut mendorong terbentuknya komitmen, antusiasme, serta keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik dalam pelaksanaan pekerjaan.

Sementara itu, Edison dan Prasetya (2024) mengemukakan bahwa *Work Engagement* merupakan bentuk keterikatan emosional dan moral individu terhadap pekerjaannya, yang mendorong individu untuk bekerja dengan sepenuh hati, merasa

bangga terhadap pekerjaannya, serta berupaya mencapai hasil kerja yang maksimal. Pendapat ini sejalan dengan Sutrisno (2021) yang menyatakan bahwa *Work Engagement* mencerminkan tingkat partisipasi aktif, komitmen, dan kesungguhan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa *Work Engagement* atau keterlibatan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh individu terhadap pekerjaannya. Individu dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menunjukkan komitmen, tanggung jawab, serta upaya yang optimal dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.1.5.2. Faktor-faktor yang Memengaruhi *Work Engagement*

Menurut Bakker dan Leiter dalam Sukoco dkk. (2020), *Work Engagement* pada karyawan dipengaruhi oleh dua kelompok faktor utama, yaitu faktor pekerjaan (*job resources*) dan faktor pribadi individu (*personal resources*). Selain itu, variasi kondisi lingkungan kerja juga turut memengaruhi tinggi rendahnya *Work Engagement* yang dimiliki oleh karyawan.

1. Sumber Pekerjaan (*Job Resources*)

Sumber pekerjaan (*job resources*) mengacu pada aspek-aspek fisik, sosial, dan organisasional dari suatu pekerjaan yang berfungsi untuk mengurangi tuntutan kerja, membantu pencapaian tujuan pekerjaan, serta mendorong perkembangan dan pertumbuhan individu. Sumber pekerjaan juga berperan dalam mengurangi dampak negatif tuntutan kerja baik secara fisik maupun psikologis, sehingga

dapat meningkatkan motivasi dan keterikatan individu terhadap pekerjaannya (Bakker & Demerouti, 2008 dalam Bakker & Leiter, 2010).

2. Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*)

Work Engagement juga dipengaruhi oleh sumber daya pribadi individu (*personal resources*). *Personal resources* digambarkan sebagai evaluasi diri yang positif yang berkaitan dengan ketahanan psikologis individu serta kemampuan untuk memahami dan mengendalikan lingkungan kerjanya. Individu dengan sumber daya pribadi yang baik cenderung memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri, optimisme, dan ketahanan dalam menghadapi berbagai tuntutan kerja. Sumber daya pribadi berperan dalam memperkuat hubungan antara karakteristik pekerjaan dan *Work Engagement*, sehingga individu mampu memaknai pekerjaannya secara positif dan tetap terlibat secara optimal dalam pekerjaan, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional

2.1.5.3. Dimensi dan Indikator *Work Engagement*

Menurut Menurut Sukoco dkk. (2020), *Work Engagement* terdiri atas tiga dimensi sebagai berikut:

1. *Vigor*

Vigor menggambarkan tingkat energi dan ketahanan mental individu dalam bekerja, serta kemauan untuk mengerahkan usaha secara sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator dimensi *vigor* meliputi:

- a. Energi yang meluap-luap saat bekerja
- b. Merasa kuat dan bertenaga saat bekerja
- c. Ketika bangun tidur merasa bersemangat untuk berangkat ke kantor

- d. Memiliki kemampuan terus bekerja dalam jangka waktu lama
- e. Memiliki kemampuan tetap fokus dan konsentrasi walaupun pekerjaan berat

2. *Dedication*

Dedication mencerminkan keterlibatan emosional individu terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan perasaan antusias, bangga, dan menganggap pekerjaan sebagai sesuatu yang bermakna. Indikator dimensi *dedication* meliputi:

- a. Merasa apa yang dikerjakan adalah pekerjaan mulia
- b. Merasa berjasa ketika melaksanakan pekerjaan
- c. Pekerjaan saya menginspirasi saya
- d. Memiliki kebanggaan terhadap pekerjaan yang di lakukan
- e. Merasa tertantang dengan pekerjaan

3. *Absorption*

Absorption menggambarkan kondisi ketika individu sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaannya, sehingga sulit melepaskan diri dari aktivitas kerja dan memiliki tingkat konsentrasi yang tinggi. Indikator dimensi *absorption* meliputi:

- a. Ketika bekerja waktu berjalan dengan cepat
- b. Ketika bekerja tidak ingat urusan lain selain urusan pekerjaan
- c. Menikmati pekerjaan yang sangat intens (penuh konsentrasi)
- d. Terhanyut dalam pekerjaan
- e. Sulit menghentikan bekerja ketika pekerjaan belum selesai

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa terdapat tiga dimensi yaitu *Work Engagement* yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*

2.1.6. Kinerja Guru

Kinerja guru merujuk pada tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya, baik dalam kegiatan pembelajaran, pembimbingan, penilaian, maupun tugas-tugas lain yang mendukung terselenggaranya proses pendidikan. Kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, karena kualitas kinerja guru secara langsung memengaruhi efektivitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

2.1.6.1. Pengertian Kinerja Guru

Secara etimologis, istilah *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja dapat dipahami sebagai proses kerja individu dalam menghasilkan capaian tertentu. Secara konseptual, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta penggunaan waktu yang efektif. Kinerja juga mencerminkan hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban.

Dalam konteks pendidikan, kinerja guru diartikan sebagai tindakan dan perilaku guru dalam melaksanakan peran serta tugas profesionalnya, khususnya dalam proses pembelajaran di sekolah. Kinerja guru menunjukkan penampilan

kerja guru dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dalam lingkungan sekolah sebagai suatu organisasi.

Menurut Martin (2020), kinerja guru adalah serangkaian sikap dan perilaku yang dapat diamati yang menghasilkan pembelajaran siswa. Hal ini berarti bahwa efektivitas guru dinilai dari seberapa baik siswa memperoleh pengetahuan dan keterampilan.

Selanjutnya, Oktaviani dkk. (2020) menyatakan bahwa kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Pandangan lain disampaikan oleh Husni (2021) yang menyatakan bahwa kinerja guru merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang telah ditetapkan serta sesuai dengan perannya di sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh guru sebagai bentuk prestasi kerja sesuai dengan standar dan peran yang diembannya di sekolah. Kinerja guru tercermin dari perilaku dan hasil kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar, khususnya dalam kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, serta evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru dapat diamati dalam situasi dan kondisi kerja sehari-hari, baik dari aspek pelaksanaan tugas maupun kualitas dalam menjalankan tugas tersebut.

2.1.6.2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru

Menurut Kasmir dalam Juniarti dan Putri (2021) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau keterampilan yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian yang dimiliki, maka individu tersebut akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan benar sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Individu yang memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaannya akan mampu memberikan hasil kerja yang lebih baik.

3. Rencana Pekerjaan

Rancangan pekerjaan yang telah disusun dengan baik akan memudahkan individu dalam mencapai tujuan yang diharapkan, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara tepat dan efektif.

4. Kepribadian

Kepribadian merupakan karakteristik individu yang membedakan satu individu dengan individu lainnya. Individu yang memiliki kepribadian yang baik akan melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang dimiliki individu untuk melakukan

pekerjaannya. Dorongan yang kuat, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar, akan mendorong individu untuk bekerja dengan lebih baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sikap dan cara seorang pemimpin dalam memberikan perintah dan arahan kepada bawahannya untuk menyelesaikan tugas.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Norma tersebut mengatur perilaku yang diterima secara umum dan harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau suka yang dirasakan individu sebelum dan sesudah melaksanakan pekerjaan. Apabila individu merasa puas dalam bekerja, maka hasil kerja yang dihasilkan cenderung lebih baik.

10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana tempat kerja yang meliputi ruangan, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan mendukung peningkatan hasil kerja individu.

Selanjutnya, menurut Gibson dkk. dalam Hafidulloh dkk. (2021), terdapat tiga faktor yang dapat memengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor individu, yang meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, serta tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis, yang meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi, yang meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

Dengan demikian, mengacu pada pendapat beberapa tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kepribadian, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

2.1.6.3. Dimensi dan Indikator Kinerja Guru

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 41 Tahun 2007 mendefinisikan kinerja guru sebagai prestasi mengajar yang dihasilkan melalui pelaksanaan tugas pokok dan fungsi guru sebagai tenaga profesional di bidang pendidikan. Kinerja tersebut merupakan perwujudan nyata dari tanggung jawab profesional guru dan memiliki peran strategis dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Kanya dkk., 2021). Kinerja guru tercermin dari kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses pembelajaran yang dilandasi oleh etos kerja serta disiplin profesional (Yuliansyah & Herman, 2023).

Selanjutnya, Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 7607/B.B1/HK.03/2023 menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan

capaian hasil kerja dan perilaku kerja yang diukur berdasarkan indikator kinerja individu serta target yang disepakati bersama Pejabat Penilai Kinerja. Definisi ini menegaskan bahwa penilaian kinerja guru tidak hanya berfokus pada hasil kerja, tetapi juga mencakup perilaku kerja selama pelaksanaan tugas. Pelaksanaan tugas tersebut meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, pembimbingan dan pelatihan peserta didik, serta pelaksanaan tugas tambahan lainnya (Setyowati dkk., 2020).

Berdasarkan Pedoman Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan Nasional, Penilaian Kinerja Guru merupakan penilaian terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan, dan jabatan. Dalam pelaksanaannya, guru diwajibkan mencatat serta menginventarisasikan seluruh kegiatan yang dilakukan. Penilaian kinerja guru dalam proses pembelajaran mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, analisis hasil penilaian, dan tindak lanjut hasil penilaian dengan mengacu pada empat domain kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional sebagaimana diatur dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007. Keempat domain tersebut dijabarkan ke dalam 24 kompetensi yang selanjutnya diringkas menjadi 14 kompetensi oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) untuk memudahkan penilaian kinerja guru (Fitria & Sutiah, 2024:118).

Menurut Martin (2020), indikator kinerja guru dikelompokkan ke dalam beberapa dimensi sebagai berikut:

1. Dimensi Perencanaan Pengajaran

Dimensi ini berfokus pada kemampuan guru dalam menyusun rencana pembelajaran yang efektif dan terstruktur, serta menyelaraskannya dengan tujuan pembelajaran dan kebutuhan peserta didik. Indikator pada dimensi ini meliputi:

- a. Kemampuan menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang jelas dan terstruktur.
- b. Kemampuan merumuskan tujuan pembelajaran yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan memiliki batasan waktu (SMART).
- c. Kemampuan memilih dan mengembangkan materi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik.

2. Dimensi Pelaksanaan Pengajaran

Dimensi ini menilai kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran sesuai dengan perencanaan, termasuk pengelolaan kelas, keterlibatan peserta didik, serta penyampaian materi pembelajaran secara efektif. Indikator pada dimensi ini meliputi:

- a. Kemampuan melaksanakan proses pembelajaran.
- b. Kemampuan membangun dan menjaga hubungan interpersonal dengan peserta didik.

3. Dimensi Evaluasi Pengajaran

Dimensi ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam menilai hasil belajar peserta didik, memberikan umpan balik, serta menyesuaikan strategi pembelajaran berdasarkan hasil evaluasi. Indikator pada dimensi ini meliputi:

- a. Kemampuan melakukan evaluasi hasil pembelajaran.

- b. Kemampuan menyelenggarakan kegiatan pengayaan.
 - c. Kemampuan melaksanakan kegiatan remedial.
4. Dimensi Pengembangan Profesional
- Dimensi ini menekankan komitmen guru untuk terus meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya melalui berbagai kegiatan pengembangan diri. Indikator pada dimensi ini meliputi:
- a. Partisipasi guru dalam mengikuti pelatihan.
 - b. Kemampuan mengembangkan berbagai model pembelajaran.
 - c. Kemampuan menulis karya ilmiah.
 - d. Kemampuan membuat alat peraga atau media pembelajaran.
 - e. Keikutsertaan dalam pendidikan kualifikasi.

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan kinerja guru merupakan gambaran menyeluruh dari hasil kerja dan perilaku kerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya di bidang pendidikan, yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, penilaian, serta tindak lanjut pembelajaran. Kinerja guru tidak hanya berorientasi pada hasil akhir pembelajaran, tetapi juga pada proses dan sikap profesional selama pelaksanaan tugas, yang dilandasi oleh etos kerja, disiplin, dan tanggung jawab sebagai tenaga pendidik. Penilaian kinerja guru dilaksanakan secara sistematis melalui Pedoman Penilaian Kinerja Guru (PKG) dengan mengacu pada kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, yang selanjutnya dijabarkan ke dalam indikator-indikator kinerja. Indikator tersebut mencakup dimensi perencanaan pengajaran, pelaksanaan pengajaran, evaluasi pengajaran, serta pengembangan profesional, yang secara terpadu mencerminkan kualitas kinerja

guru dan menjadi dasar penting dalam peningkatan mutu pembelajaran, pengembangan profesionalisme guru, serta pencapaian tujuan pendidikan.

2.1.7. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai pendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar bahwa variabel-variabel yang diteliti saat ini oleh penulis memang didukung oleh penelitian sebelumnya. Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan yang berhubungan dengan *Self Efficacy*, *Locus of Control*, *Work Engagement* dan kinerja guru dan beberapa penelitian yang masih memiliki kaitan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu ini digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang diambil dari beberapa jurnal untuk mendukung penelitian yang saat ini sedang dilakukan:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Jumiati dan Ari Kartiko (2022) Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kinerja Guru <i>Academicus: Journal of Teaching and Learning, Vol. 1 No. 1, September 2022,</i>	1. Mengetahui pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja guru. 2. Mengetahui pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap kinerja guru. 3. Menganalisis pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> secara simultan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur (<i>path analysis</i>) menggunakan SPSS untuk menguji pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> terhadap kinerja guru..	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial

No.	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	DOI: https://doi.org/10.59373/academicus.v1i1.5	terhadap kinerja guru.		maupun simultan
2	Ahsaan Siddique, Bilqees Khanum, dan Bushra Haleem (2022) <i>Teachers' Work Engagement and Job Performance: A Correlational Study</i> <i>Global Educational Studies Review, Vol. VII No. I, Winter 2022</i> DOI https://doi.org/10.31703/gesr.2022(VII-I).48	1. Mengetahui hubungan antara <i>Work Engagement</i> dan kinerja guru. 2. Menganalisis pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap kinerja guru. 3. Mengidentifikasi perbedaan <i>Work Engagement</i> dan kinerja guru berdasarkan karakteristik responden.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-korelasional. Metode analisis data yang digunakan meliputi korelasi Pearson, uji t, ANOVA, dan regresi linier.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work Engagement</i> memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru serta berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru.
3	Edy Dharma, Hendrick Sasimtan Putra, dan Sherly (2024) <i>Teacher Performance Based on Self-Efficacy and Locus of Control</i> Jurnal Manajemen, Vol. 10 No. 1, Juni 2024 DOI: http://www.maker.ac.id/index.php/maker	1. Mengetahui pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap kinerja guru. 2. Mengetahui pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap kinerja guru. 3. Menganalisis pengaruh <i>self-efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> secara simultan terhadap kinerja guru	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan objek guru tetap SMP Swasta Sultan Agung. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data dilakukan melalui regresi linier, uji korelasi, uji determinasi, serta pengujian hipotesis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan.
4	Gradiska Oktaviyanti YS, Bukman Lian, dan Andi Rahman (2025)	1. Mengetahui pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap kinerja guru.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi guru SD	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work Engagement</i>

No.	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<p>Pengaruh <i>Work Engagement</i> dan <i>Empowering Leadership</i> terhadap Kinerja Guru SD Sekecamatan Koba Kabupaten Bangka Tengah</p> <p>Upadesha: <i>Journal of Education Research and Learning Innovation</i>, Vol. 1 No. 2, 2025, Hal. 1–12</p> <p>DOI: https://e-journal.samsarainstitute.com/ijel/index</p>	<p>2. Mengetahui pengaruh <i>empowering leadership</i> terhadap kinerja guru.</p> <p>3. Menganalisis pengaruh <i>Work Engagement</i> dan <i>empowering leadership</i> secara simultan terhadap kinerja guru</p>	<p>di Kecamatan Koba. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan analisis data dilakukan melalui uji regresi linier sederhana dan berganda</p>	<p>dan <i>empowering leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan.</p>
5	<p>Bakhtiar dan M. Yusuf (2023)</p> <p>Pengaruh <i>Locus of Control</i>, Efikasi Diri dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Guru Sekolah Islam Terpadu Kabupaten Bireuen</p> <p>Jurnal indOmera, Vol. 4 No. 8, September 2023</p> <p>DOI: 10.55178/idm.v4i8.347</p>	<p>1. Mengetahui pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap kinerja guru.</p> <p>2. Mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru.</p> <p>3. Menganalisis pengaruh <i>Locus of Control</i> dan efikasi diri secara simultan terhadap kinerja guru.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, dan teknik analisis data menggunakan analisis jalur</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Locus of Control</i> dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan</p>
6	<p>Samudi (2022)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya</p>	<p>1. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode survei dengan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<p>Organisasi, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Pandeglang Banten</p> <p>Jurnal Aksioma Ad-Diniyyah: The Indonesian <i>Journal of Islamic Studies</i>, Vol. 10 No. 1, 2022</p>	<p>terhadap kinerja guru.</p> <p>2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.</p> <p>3. Mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru.</p> <p>4. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, dan efikasi diri secara simultan terhadap kinerja guru.</p>	<p>pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier untuk menguji pengaruh parsial dan simultan antar variabel penelitian.</p>	<p>kepuasan kerja, budaya organisasi, dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan.</p>
7	<p>Elizabeth Angeline Andriana dan Yohana Wuri Satwika (2025)</p> <p>Analisis Kuantitatif Deskriptif Tingkat Keterikatan Kerja pada Guru SMK</p> <p><i>Character: Jurnal Penelitian Psikologi</i>, Vol. 12 No. 01, Tahun 2025, Hal. 143–152</p> <p>DOI: https://doi.org/10.26740/cjpp.v12n1.p143-152</p>	<p>1. Mengidentifikasi tingkat keterikatan kerja pada guru SMK.</p> <p>2. Mendeskripsikan tingkat <i>vigor</i>, <i>dedication</i>, dan <i>absorption</i> pada guru SMK.</p> <p>3. Memberikan gambaran umum kondisi keterikatan kerja guru SMK</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner keterikatan kerja, dan analisis data menggunakan statistik deskriptif dengan bantuan perangkat lunak SPSS.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas guru SMK memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi, yang tercermin dari tingginya semangat, dedikasi, dan penghayatan dalam bekerja</p>
8	<p>Roswinda Maria Ferdiana, Bukman Lian, dan Andi Rahman (2025)</p> <p>Pengaruh <i>Work</i></p>	<p>1. Mengetahui pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap kinerja guru.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode <i>ex post facto</i>.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work Engagement</i> berpengaruh</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<p><i>Engagement dan Empowering Leadership</i> terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Sekecamatan Sematang Borang</p> <p>Jurnal Cendekia Ilmiah, Vol. 4 No. 3, April 2025</p>	<p>2. Mengetahui pengaruh <i>empowering leadership</i> terhadap kinerja guru.</p> <p>3. Menganalisis pengaruh <i>Work Engagement</i> dan <i>empowering leadership</i> secara simultan terhadap kinerja guru</p>	<p>Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner kepada guru sekolah dasar, dan analisis data menggunakan regresi linier untuk menguji pengaruh antar variabel.</p>	<p>positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, <i>empowering leadership</i> juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan.</p>
9	<p>Een Rohaeni dan Aulia Aulia (2024)</p> <p><i>The Role of Self-Efficacy and Work Engagement on the Contextual Performance of Special Guidance Teachers</i></p> <p><i>Psychological Journal</i>, Vol. 21 No. 2, August 2024</p> <p>DOI: https://doi.org/10.26555/humanitas.v21i2.278</p>	<p>1. Mengetahui peran <i>self-efficacy</i> terhadap <i>contextual performance</i> guru pembimbing khusus.</p> <p>2. Mengetahui peran <i>Work Engagement</i> terhadap <i>contextual performance</i> guru pembimbing khusus.</p> <p>3. Menganalisis peran <i>self-efficacy</i> dan <i>Work Engagement</i> secara simultan terhadap <i>contextual performance</i> guru pembimbing khusus.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner menggunakan skala <i>self-efficacy</i>, <i>Utrecht Work Engagement Scale (UWES)</i>, dan skala <i>contextual performance</i>. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> dan <i>Work Engagement</i> secara simultan memiliki peran yang signifikan terhadap <i>contextual performance</i> guru pembimbing khusus. Secara parsial, <i>self-efficacy</i> dan <i>Work Engagement</i> masing-masing memiliki peran positif dan signifikan terhadap <i>contextual performance</i>.</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
10	<p>Heny Mulyani dan Ricky Oka Kartadiharja (2023)</p> <p>Hubungan <i>Work Engagement</i> dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung</p> <p>Jurnal Islamic Education Manajemen, Vol. 8 No. 2, Tahun 2023</p> <p>DOI: 10.15575/isema.v8i2.29731</p>	<ol style="list-style-type: none"> Mendeskripsikan tingkat <i>Work Engagement</i> guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung. Mendeskripsikan tingkat kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung. Menganalisis hubungan <i>Work Engagement</i> dengan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung 	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional. Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>simple random sampling</i> dengan jumlah responden 84 guru. Analisis data dilakukan melalui uji korelasi Pearson menggunakan bantuan SPSS.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work Engagement</i> memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru. Semakin tinggi tingkat <i>Work Engagement</i>, maka semakin tinggi pula kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung</p>
11	<p>Putri Desianti Ramadhan dan Ari Anggarani W.P.T. (2022)</p> <p>Pengaruh <i>Locus of Control</i> dan Perilaku Inovatif terhadap <i>Work Engagement</i> melalui <i>Self-Efficacy</i></p> <p>Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS), Vol. 1 No. 4, November 2022</p>	<ol style="list-style-type: none"> Mengetahui pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap <i>Work Engagement</i>. Mengetahui pengaruh perilaku inovatif terhadap <i>Work Engagement</i>. Mengetahui pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap <i>Work Engagement</i>. Menganalisis peran <i>self-efficacy</i> dalam memediasi pengaruh <i>Locus of Control</i> dan 	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>non-probability sampling</i> dengan jumlah responden 150. Analisis data dilakukan menggunakan <i>Structural Equation Modeling-Partial Least Square</i> (SEM-PLS).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Locus of Control</i>, perilaku inovatif, dan <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work Engagement</i>. Selain itu, <i>self-efficacy</i> terbukti memediasi pengaruh <i>Locus of Control</i> dan perilaku inovatif</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		perilaku inovatif terhadap <i>Work Engagement</i>		terhadap <i>Work Engagement</i>
12	<p>Sri Zuwefa, Syaifuddin, dan Salman Faris (2023)</p> <p><i>The Influence of Locus of Control and Resonant Leadership on Teacher Performance through Teacher Work Engagement in Gaung Anak Serka District</i></p> <p><i>Journal of Management and Social Sciences (JMSSC)</i>, Vol. 1 No. 3, Juli 2023,</p> <p>DOI: https://doi.org/10.59031/jmssc.v1i3.196</p>	<p>1. Menganalisis pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap <i>Work Engagement</i> guru.</p> <p>2. Menganalisis pengaruh <i>resonant leadership</i> terhadap <i>Work Engagement</i> guru</p> <p>3. Menganalisis pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap kinerja guru.</p> <p>4. Menganalisis pengaruh <i>resonant leadership</i> terhadap kinerja guru.</p> <p>5. Menganalisis pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap kinerja guru.</p> <p>6. Menganalisis peran <i>Work Engagement</i> dalam memediasi pengaruh <i>Locus of Control</i> dan <i>resonant leadership</i> terhadap kinerja guru.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus terhadap 134 guru sekolah dasar. Analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan SPSS.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Locus of Control</i>, <i>resonant leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work Engagement</i> dan kinerja guru, dengan <i>Work Engagement</i> sebagai variabel mediasi..</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
13	<p>Mariyatun Yami Azizah dan Siti Nur Azizah (2023)</p> <p>Pengaruh Iklim Organisasi, <i>Self Efficacy</i>, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru SMK Tamtama Kroya</p> <p>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA), Vol. 5 No. 6, Tahun 2023</p>	<ol style="list-style-type: none"> Mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru. Mengetahui pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja guru. Mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru. Menganalisis pengaruh iklim organisasi, <i>Self Efficacy</i>, dan motivasi berprestasi secara simultan terhadap kinerja guru. 	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, <i>Self Efficacy</i>, dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan</p>
14	<p>Lutfi Isa Anshori, Purnamie Titisari, Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Handriyono, Raden Andi Sularso, dan Arnis Budi Susanto (2023)</p> <p><i>The Influence of Servant Leadership on Motivation, Work Engagement, Job Satisfaction and Teacher Performance of Vocational High School Teachers in Jember City</i></p> <p>Quality – Access to</p>	<ol style="list-style-type: none"> Menganalisis pengaruh <i>servant leadership</i> terhadap <i>Work Engagement</i> guru SMK. Menganalisis pengaruh <i>servant leadership</i> terhadap motivasi guru SMK Menganalisis pengaruh <i>servant leadership</i> terhadap <i>job satisfaction</i> guru SMK. Menganalisis 	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Analisis data dilakukan menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) dengan pendekatan <i>Partial Least Square</i> (PLS).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>servant leadership</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Work Engagement</i> dan motivasi guru. Namun, <i>servant leadership</i> tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Kinerja guru dipengaruhi secara</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Success, Vol. 24 No. 194, April 2023 DOI: 10.47750/QAS/24.194.30	pengaruh <i>servant leadership</i> , <i>motivasi</i> , <i>Work Engagement</i> , dan <i>job satisfaction</i> terhadap kinerja guru SMK		signifikan oleh <i>job satisfaction</i>
15	Yuan Zhi Fei dan Li-Chu Tien (2024) <i>The Influence of Work Values and Work Engagement on Improving the Work Performance of Young Teachers in Universities</i> <i>Journal of Law and Sustainable Development</i> , Vol. 12 No. 2, 2024 DOI: https://doi.org/10.55908/sdgs.v12i2.2585	1. Menganalisis pengaruh <i>work values</i> terhadap <i>Work Engagement</i> guru muda di universitas. 2. Menganalisis pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap <i>work performance</i> guru muda di universitas. 3. Menganalisis peran <i>work values</i> dan <i>Work Engagement</i> dalam meningkatkan <i>work performance</i> guru muda.	Penelitian ini menggunakan pendekatan sekunder dengan analisis deskriptif-konseptual.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselarasan <i>work values</i> dengan nilai institusi meningkatkan <i>Work Engagement</i> guru muda dan berdampak positif terhadap <i>work performance</i>
16	Aulia, A., Hamidah, A., & Danastri, A. D. R. (2024) <i>The Influence of Self-Efficacy and Love of Work on Teacher Work Engagement in the Frontier, Outermost, Disadvantaged (3T) Regions of Sanggau Regency, West Kalimantan</i> <i>Journal of</i>	1. Mengetahui pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap <i>Work Engagement</i> guru. 2. Mengetahui pengaruh <i>love of work</i> terhadap <i>Work Engagement</i> guru. 3. Menganalisis pengaruh <i>self-efficacy</i> dan <i>love of work</i> secara	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> dan <i>love of work</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work Engagement</i> guru, baik secara parsial maupun simultan.

No.	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<p><i>Educational, Health and Community Psychology</i>, Vol. 13 No. 2, 2024</p> <p>DOI: https://doi.org/10.12928/jehcp.v13i2.XXX X</p>	simultan terhadap <i>Work Engagement</i> guru.		
17	<p>Nelly Budiyarti, Henni Rahayu Handayani, dan H. P. Abadi (2025)</p> <p>Pengaruh Stres Kerja dan Locus Kendali terhadap Kinerja Guru</p> <p><i>Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business</i>, Vol. 8 No. 1, Tahun 2025,</p> <p>DOI: 10.37481/sjr.v8i1.1018</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja guru 2. Mengetahui pengaruh locus kendali terhadap kinerja guru. 3. Menganalisis pengaruh stres kerja dan locus kendali secara simultan terhadap kinerja guru 	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis regresi linier.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan locus kendali tidak berpengaruh signifikan; namun secara simultan keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.</p>
18	<p>Yunita Gaib, Raflin Hineo, dan Mohammad Agus Salim Monoarfa (2023)</p> <p>Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> terhadap Guru SMA Negeri 1 Suwawa</p> <p>JIMB: Jurnal Ilmiah Manajemen dan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui pengaruh <i>Self Efficacy</i> terhadap guru. 2. Mengetahui pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap guru. 3. Menganalisis pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> 	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional melalui kuesioner dan analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus of Control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap guru</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<p>Bisnis, Vol. 6 No. 1, Tahun 2023</p> <p>DOI: 10.37479/jimb.v6i1.19716</p>	<p>secara simultan terhadap guru.</p>		
19	<p>Sri Mulyani, Sudirman Aminin, Sutrisni Andayani, dan Harjoko (2024)</p> <p><i>Employee Engagement dan Self Efficacy dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri 3 Batanghari Kabupaten Lampung Timur</i></p> <p>POACE: Jurnal Program Studi Administrasi Pendidikan, Vol. 4 No. 1, 2024</p>	<p>1. Mengetahui peran <i>employee engagement</i> terhadap kinerja guru.</p> <p>2. Mengetahui peran <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja guru.</p>	<p>Pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik purposive sampling. Pengumpulan data melalui angket, wawancara, observasi, dan dokumentasi.</p>	<p><i>Employee engagement dan Self Efficacy</i> berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru.</p>
20	<p>Parveen, K., Kanwal, W., Bibi, S., dan Siddiqui, M. S. (2021)</p> <p><i>Effect of Locus of Control and Professional Ethics on Teachers' Performance at University Level</i></p> <p><i>Journal of Management Practices, Humanities and Social Sciences</i>, Vol. 5 No. 6, 2021, Hal. 60–68</p> <p>DOI:</p>	<p>1. Mengetahui pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap kinerja guru.</p> <p>2. Mengetahui pengaruh professional ethics terhadap kinerja guru.</p> <p>3. Menganalisis hubungan <i>Locus of Control</i> dan <i>professional ethics</i> terhadap kinerja guru.</p>	<p>Pendekatan kuantitatif deskriptif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS.</p>	<p>Internal <i>Locus of Control</i> dan <i>professional ethics</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	https://doi.org/10.33152/jmphss-5.6.7			
21	<p>Adila Putri (2022)</p> <p>Hubungan antara <i>Locus of Control</i> dan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja Guru</p> <p>UIN Raden Intan Lampung</p>	<p>1. Mengetahui hubungan <i>locus of control</i> dengan keterikatan kerja guru.</p> <p>2. Mengetahui hubungan persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja guru.</p> <p>3. Menganalisis hubungan <i>locus of control</i> dan persepsi dukungan organisasi secara simultan terhadap keterikatan kerja guru.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji korelasi untuk mengetahui hubungan antar variabel.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>locus of control</i> dan persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja guru, baik secara parsial maupun simultan.</p>
22	<p>Faris Hamzah dan Santi Nururly (2024)</p> <p>Peran <i>Self Efficacy</i> dan Penguatan <i>Competence</i> Terhadap <i>Work Engagemet</i> Tenaga Pengajar SMAN 5 Mataram</p> <p><i>Journal of Economic, Business and Accounting, Vol. 7 No. 6, 2024</i></p>	<p>1. Mengetahui pengaruh <i>self-efficacy</i> terhadap <i>work engagement</i>.</p> <p>2. Menganalisis peran <i>competence</i> dalam memoderasi hubungan antara <i>self-efficacy</i> dan <i>work engagement</i>.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel 55 tenaga pengajar. Analisis data menggunakan regresi moderasi dengan bantuan SmartPLS 4.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i>. Selain itu, <i>competence</i> secara signifikan memperkuat hubungan antara <i>self efficacy</i> dan <i>work engagement</i>.</p>

Sumber: Berbagai jurnal dan data diolah peneliti (2026)

2.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran sistematis yang menjelaskan alur logis serta hubungan antara konsep dan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran digunakan untuk memahami keterkaitan antara *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap kinerja guru dengan *Work Engagement* sebagai Variabel mediasi. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa berbagai penelitian telah membahas faktor-faktor psikologis dan perilaku kerja guru yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, pemahaman mengenai hubungan antar variabel tersebut menjadi dasar penting dalam penyusunan kerangka pemikiran penelitian ini.

2.2.1. Hubungan Antara *Self-Efficacy* dan *Locus of Control*

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi berbagai tantangan. Menurut Albert Bandura, *self-efficacy* memengaruhi cara individu berpikir, bertindak, dan mengambil keputusan. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki keyakinan bahwa hasil yang diperoleh berasal dari usaha dan kemampuan diri sendiri, sehingga lebih condong pada *locus of control* internal. Hal ini didukung oleh penelitian terbaru yang menyatakan bahwa *self-efficacy* dan *locus of control* memiliki hubungan yang signifikan, di mana individu dengan tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung menunjukkan kecenderungan kontrol internal dalam menghadapi berbagai situasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa *self-*

efficacy sebagai sumber daya pribadi memiliki hubungan erat dengan kontrol internal individu (Dina Xanthopoulou et al., 2020).

Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan dalam membentuk perilaku individu melalui peningkatan keyakinan terhadap kemampuan diri (Kim & Park, 2023). Hubungan antara *self-efficacy* dan *locus of control* juga ditunjukkan dalam penelitian yang menemukan bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki keyakinan lebih besar dalam mengontrol hasil yang dicapai. Penelitian Zhang et al. (2023) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berkontribusi terhadap pembentukan sikap dan perilaku kerja positif.

Berdasarkan penelitian di atas disimpulkan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *locus of control*. Individu yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung meyakini bahwa dirinya mampu mengendalikan hasil yang diperoleh melalui usaha dan kemampuan pribadi, sehingga menunjukkan kecenderungan *locus of control* internal. Sebaliknya, individu dengan *self-efficacy* rendah lebih cenderung mengaitkan hasil dengan faktor eksternal di luar kendali dirinya.

2.2.2. Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap *Work Engagement*

Self-efficacy dan *locus of control* merupakan dua faktor psikologis yang secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan *work engagement*. *Self-efficacy* mendorong individu untuk percaya pada kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan *locus of control* internal membentuk

keyakinan bahwa hasil kerja ditentukan oleh usaha sendiri. Menurut Albert Bandura, individu yang memiliki keyakinan diri tinggi akan menunjukkan usaha yang lebih besar dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam aktivitas kerja. Ketika hal ini didukung oleh *locus of control* internal, maka individu tidak hanya percaya diri, tetapi juga merasa memiliki kendali penuh terhadap hasil pekerjaannya.

Penelitian Putri dan Handayani (2023) menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *locus of control* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, di mana kombinasi keduanya mampu meningkatkan semangat kerja, dedikasi, dan keterlibatan individu secara menyeluruh. Selanjutnya, penelitian Rahman et al. (2023) juga menemukan bahwa *self-efficacy* dan *locus of control* bersama-sama memberikan kontribusi yang lebih kuat terhadap *work engagement* dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara parsial. Selain itu, penelitian oleh García dan Torres (2024) menunjukkan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi serta *locus of control* internal cenderung memiliki tingkat *engagement* yang lebih stabil dan konsisten dalam jangka panjang.

self-efficacy dan *locus of control* secara simultan berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Kombinasi antara keyakinan terhadap kemampuan diri dan persepsi kontrol internal mampu meningkatkan motivasi, tanggung jawab, serta keterlibatan individu dalam pekerjaan. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi dan *locus of control* internal cenderung lebih proaktif, percaya diri, serta memiliki semangat kerja yang tinggi.

2.2.3. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Work Engagement*

Self-efficacy yang tinggi dapat meningkatkan keterlibatan individu dalam pekerjaan. Individu yang memiliki keyakinan terhadap kemampuannya cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi berbagai tantangan serta mampu menunjukkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan yang tinggi dalam bekerja. Maka *self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*. Berdasarkan penelitian Faris Hamzah dan Santi Nururly (2024) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* tenaga pengajar. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia, A., Hamidah, A., dan Danastri, A. D. R. (2024) yang menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki peran penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja individu.

Berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* yang tinggi mampu mendorong individu untuk lebih terlibat dalam pekerjaannya. Hal ini digambarkan melalui meningkatnya kepercayaan diri, kemampuan dalam menghadapi hambatan, serta munculnya antusiasme dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal.

2.2.4. Pengaruh *Locus of control* terhadap *Work Engagement*

Locus of control memiliki peran penting dalam meningkatkan keterlibatan individu dalam pekerjaan. Individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung meyakini bahwa hasil yang diperoleh dalam pekerjaan dipengaruhi oleh usaha dan kemampuan diri sendiri, sehingga mampu meningkatkan rasa tanggung jawab, kepercayaan diri, serta keterlibatan dalam bekerja. Sebaliknya, individu dengan *locus of control* eksternal cenderung menganggap bahwa hasil kerja

dipengaruhi oleh faktor di luar dirinya, sehingga tingkat keterlibatan dalam pekerjaan menjadi lebih rendah. Maka *locus of control* memiliki pengaruh terhadap *work engagement*.

Hubungan *locus of control* terhadap *work engagement* didukung oleh penelitian yang dilakukan Adila Putri (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *locus of control* dengan keterikatan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa individu dengan *locus of control* internal cenderung memiliki tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu yang memiliki *locus of control* eksternal.

Berdasarkan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *locus of control*, khususnya *locus of control internal*, mampu meningkatkan *work engagement*. Hal ini ditunjukkan melalui meningkatnya rasa tanggung jawab, kepercayaan diri, serta keterlibatan aktif individu dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif.

2.2.5. Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Guru

Work Engagement merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan dalam bekerja. Dalam konteks pendidikan, *Work Engagement* mencerminkan sejauh mana guru terlibat secara penuh dalam melaksanakan tugas pembelajaran, baik secara emosional, kognitif, maupun perilaku.

Guru dengan tingkat *Work Engagement* yang tinggi akan menunjukkan antusiasme dan komitmen kerja yang kuat, sehingga mampu melaksanakan tugas pembelajaran dengan lebih fokus dan optimal. Sebaliknya, rendahnya *Work*

Engagement dapat menyebabkan guru bekerja secara minimal dan kurang menunjukkan keterlibatan dalam proses pembelajaran, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja.

Penelitian terdahulu mendukung hal tersebut. Heny Mulyani dan Ricky Oka Kartadiharja (2023) menjelaskan bahwa *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil serupa juga ditemukan oleh Gradiska Oktaviyanti YS, Bukman Lian, dan Andi Rahman (2025) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja guru berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Penelitian internasional oleh Ahsaan Siddique, Bilqees Khanum, dan Bushra Haleem (2022) turut menegaskan bahwa *Work Engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian dan didukung oleh temuan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja yang dimiliki guru, baik dari aspek semangat, dedikasi, maupun keterikatan terhadap pekerjaan, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru.

2.2.6. Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap *Work Engagement* Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru

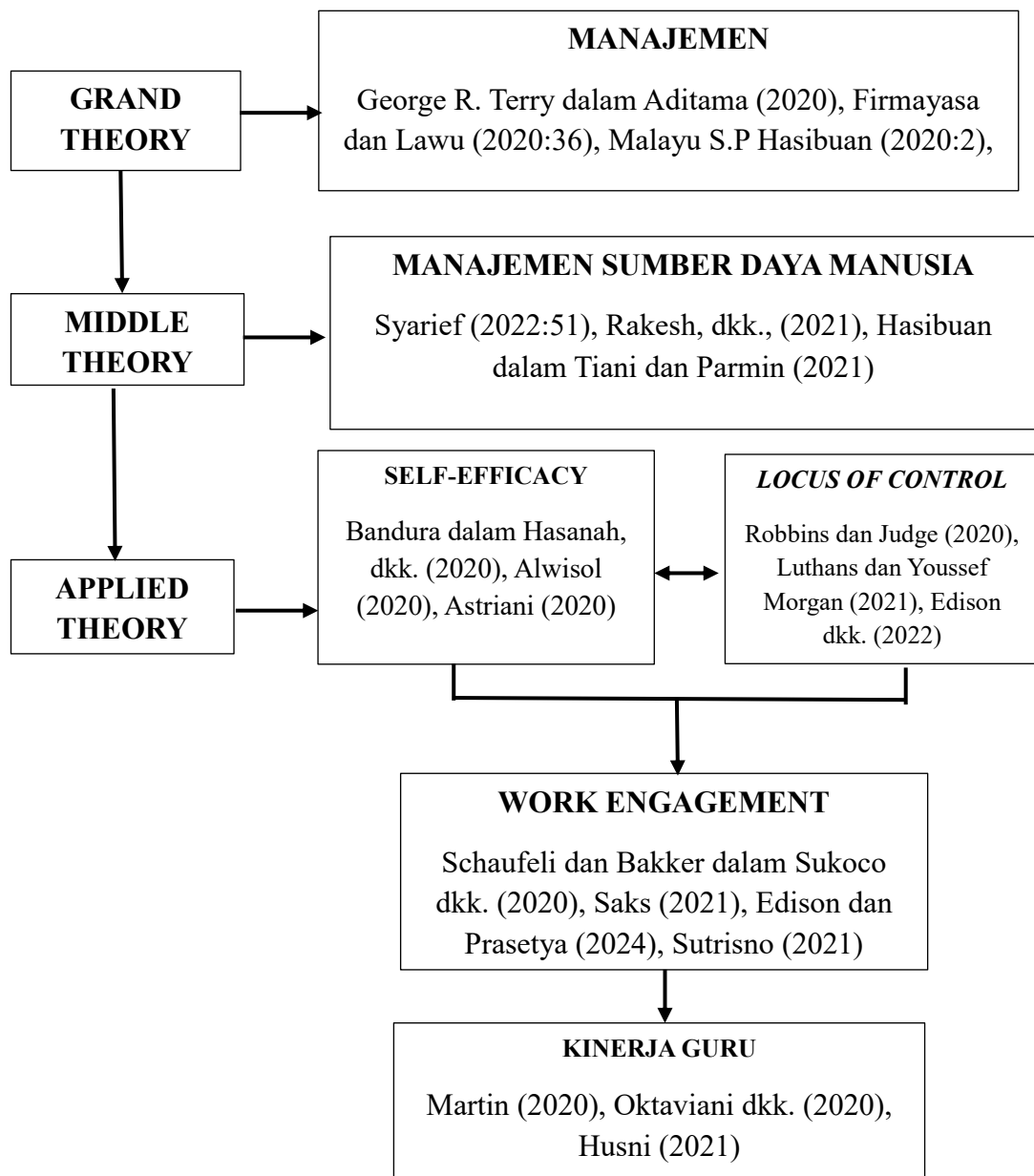
Self-efficacy dan *locus of control* merupakan bagian dari sumber daya psikologis individu yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. *Self-*

efficacy mencerminkan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, sehingga guru dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri, gigih, dan mampu mencapai kinerja yang optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian Kim dan Park (2023) yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja dan kinerja individu. Selain itu, Xanthopoulou et al. (2020) menjelaskan bahwa sumber daya pribadi seperti *self-efficacy* dan *locus of control* memiliki peran penting dalam meningkatkan performa kerja. *Locus of control* internal juga memperkuat kinerja karena individu meyakini bahwa hasil kerja ditentukan oleh usaha sendiri, sehingga lebih bertanggung jawab dan proaktif dalam bekerja.

Individu yang memiliki kinerja baik cenderung merasakan pencapaian kerja yang lebih tinggi sehingga meningkatkan keterikatan emosional terhadap pekerjaannya. Penelitian Rai dan Maheshwari (2021) menunjukkan bahwa *work engagement* dapat berperan sebagai variabel mediasi antara *self-efficacy* dan kinerja. Selain itu, Zhang et al. (2023) menemukan bahwa *self-efficacy* berkontribusi terhadap peningkatan *work engagement* melalui mekanisme psikologis individu. Saks (2022) juga menegaskan bahwa faktor psikologis seperti keyakinan diri dan persepsi kontrol berpengaruh terhadap tingkat keterlibatan kerja.

Self-efficacy dan *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *work engagement* sebagai variabel *intervening*.

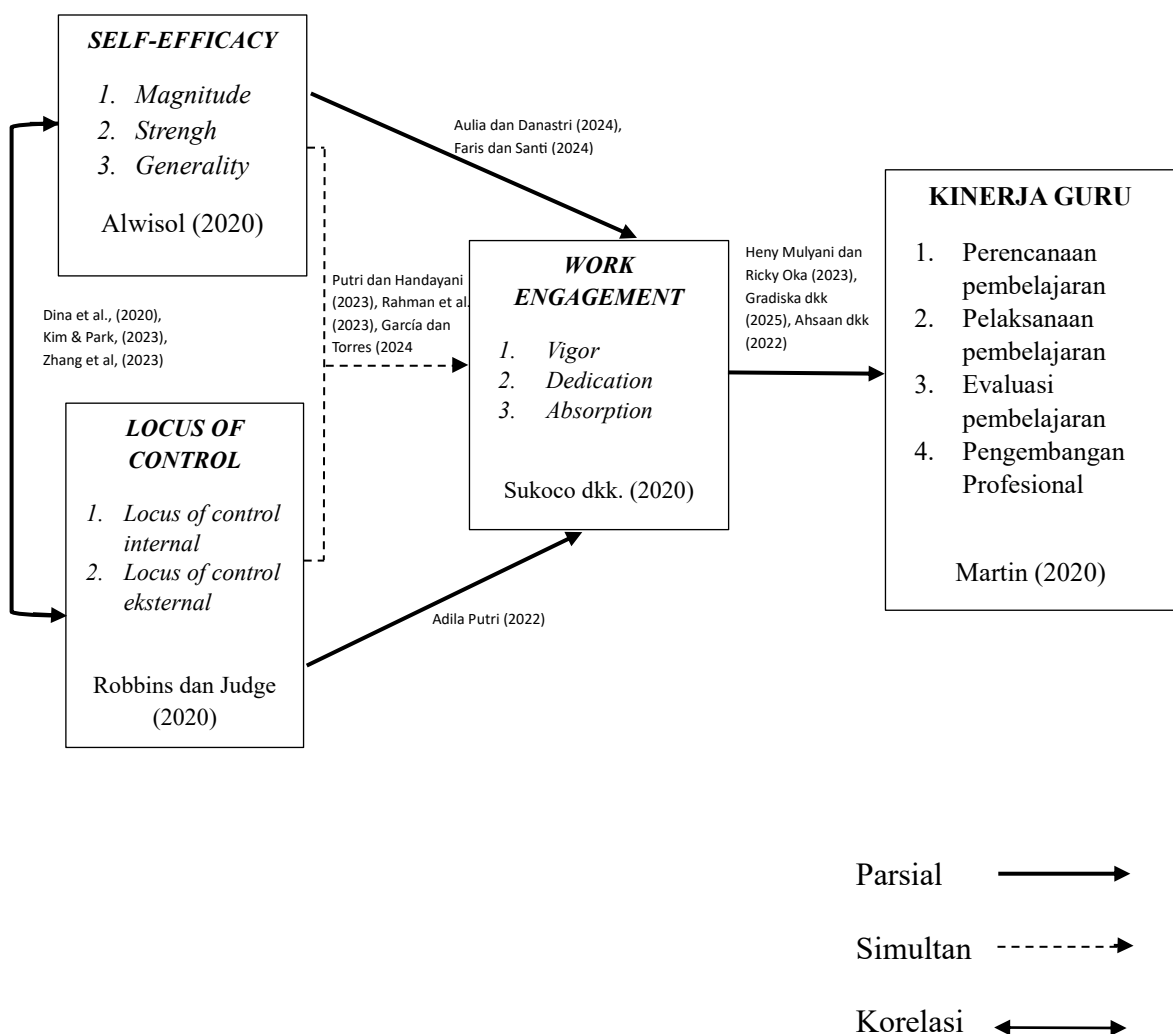
Landasan teori dalam penelitian ini didasarkan pada konsep sumber daya psikologis individu yang menjelaskan bahwa faktor internal seperti *self-efficacy* dan *locus of control* berperan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja individu.



Gambar 2. 1 Landasan Teori Keseluruhan

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Paradigma penelitian merupakan kerangka berpikir yang digunakan peneliti untuk mengkaji realitas suatu permasalahan serta teori atau ilmu pengetahuan dalam penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat digambarkan sebuah paradigma penelitian seperti pada gambar 2.2 berikut:



Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

2.3. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2023:99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan maupun pernyataan. Berdasarkan pada kerangka teoritis di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap *Work Engagement* secara simultan dan parsial.
2. Terdapat pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap *Work Engagement* serta dampaknya pada Kinerja Guru