

SELF EFFICACY LOCUS OF CONTROL DAN KOMPETENSI SERTA PENGARUHNYA KEPADA KINERJA (Studi Kasus Pengusaha UMKM di Kecamatan Darmaraja, Sumedang Barat - Indonesia)

Chairul Hakim¹, Komarudin²
STIE YPN Karawang¹, STMIK Mardira Indonesia²
hakim_pribumi1999@yahoo.co.id¹, komaradahlan@gmail.com²

Abstract

Competency and individual characteristics such as self-efficacy and locus of control can determine an entrepreneur's success in managing its business. This study examined the effects of self-efficacy, locus of control and competency on small medium enterprises performance in Darmaraja-West Sumedang. This study used survey research design and respondents were SMEs entrepreneurs located in Darmaraja-West Sumedang (N = 236). Result of the multiple regression analysis showed that competency had a significant and positive effects on SMEs performance. self-efficacy had a significant and positif effect on Competency. and locus of control had a significant effect on Competency. Implications for future research and practice were discussed.

Keywords: *Self-efficacy, Locus of Control, Competency, Performance, SMEs*

Abstrak

Kompetensi dan karakteristik individu seperti efikasi diri dan locus of control dapat menentukan keberhasilan pengusaha dalam mengelola bisnisnya. Penelitian ini menguji efek *self-efficacy*, *locus of control* dan kompetensi pada kinerja usaha kecil menengah di Darmaraja-Sumedang Barat. Penelitian ini menggunakan desain penelitian survei dan responden adalah pengusaha UKM yang berlokasi di Darmaraja-Sumedang Barat (N = 236). Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja UKM. *self-efficacy* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kompetensi. dan locus of control berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi. Implikasi untuk penelitian dan praktik masa depan dibahas.

Kata Kunci: Self-efficacy, Lokus Kontrol, Kompetensi, Kinerja, UKM

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) tidak dipungkiri merupakan tulang punggung perekonomian nasional. Beberapa indikator yang menjadi bukti bahwa sektor ini memang sangat berperan dalam perekonomian Indonesia diantaranya adalah perkembangan ekonomi kreatif yang cukup pesat, dimana lebih dari 90% sektor ekonomi kreatif merupakan kelompok UMKM. Dari 16 sub-sektor ekonomi kreatif, terdapat 3 sub-sektor yang paling mendominasi bidang UMKM, yaitu kuliner (41%), fashion (18%), dan kriya (16%) (Redaksi UI, 2018).

Hisrich, *et al* (2005) menyatakan bahwa beberapa karakteristik individual seperti *self efficacy*, *self-esteem* dan *locus of control* memiliki peran yang penting terhadap kesuksesan kinerja suatu entitas bisnis seperti UMKM. Green, *et al* (1996) menyatakan bahwa karakteristik individual seperti kepribadian, motivasi, Kompetensi, *self-efficacy*, *locus of control*, dan *risk taking* dapat menentukan kesuksesan seorang *entrepreneur* dalam pengelolaan bisnisnya.

Mengacu pada hasil temuan empiris ini, kompetensi, keyakinan diri dan pengendalian diri yang kuat dari

praktisi UMKM akan menentukan pencapaian kinerja perusahaannya. Oleh karena itu, tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *self-efficacy*, dan *locus of control* terhadap kompetensi serta pengaruhnya kepada kinerja pengusaha UMKM di Darmaraja- Sumedang Barat.

KAJIAN PUSTAKA

Self Efficacy

Sumber daya manusia (tenaga manusia, bakat, kreativitas, dan usaha pada organisasi) menjadi salah satu asset terpenting dalam perubahan kondisi ekonomi global. Hal terkait Sumber Daya Manusia yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah kinerja karyawan.

Dari perspektif akademik, kinerja individual di tempat kerja ditentukan oleh self efficacy (Cherian dan Jacob, 2013). Self efficacy sangat diperlukan dalam mengembangkan kompetensi karena dengan adanya self efficacy dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara profesional. Self efficacy menurut Alwisol (2004:344) adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau

salah, bisa atau tidak bisa dalam mengerjakan sesuai yang diisyaratkan.

Beberapa penelitian mengenai self efficacy terhadap kompetensi juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Engko (2008) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif self efficacy terhadap kinerja. Penelitian dengan hasil berbeda dilakukan oleh Gunawan dan Sutanto (2013) dan Prasetya dkk. (2013) menunjukkan hasil bahwa self efficacy tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kinerja individual. Keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya atau tantangan yang sulit dapat meningkatkan self efficacy yang akan berpengaruh terhadap Kompetensi dan Endurance (Slameto, 2010).

H1: Self Efficacy berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kompetensi

Locus of Control

Selain self efficacy ada hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi kompetensi yaitu locus of control. Locus of control merupakan salah satu konsep kepribadian individual dalam perilaku keorganisasian. Konsep dasar locus of control diambil dari teori pembelajaran sosial (learning social) yang dikembangkan oleh Rotter (Patten, 2005). Locus of control terkait dengan tingkat kepercayaan seseorang tentang peristiwa, nasib, keberuntungan dan takdir yang terjadi pada dirinya, apakah karena faktor internal atau faktor eksternal. Individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dirinya sendiri disebut dengan internal locus of control. Sedangkan individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dari faktor di luar dirinya disebut dengan eksternal locus of control (Robbins, 2005).

Seseorang yang memiliki kecenderungan internal locus of control memandang bahwa segala sesuatu yang dialaminya, baik yang berbentuk peristiwa, kejadian, nasib atau takdir disebabkan karena kendali dirinya sendiri. Dia mampu mengendalikan situasi dan kondisi yang terjadi pada dirinya. Berbeda dengan orang yang cenderung eksternal locus of control, dia beranggapan bahwa segala peristiwa, kejadian, takdir dan nasib disebabkan karena kendali dari faktor eksternal. Dia tidak mampu mengendalikan situasi dan kondisi yang terjadi disekelilingnya. Individu dengan internal locus of control cocok dengan pekerjaan yang terkait dengan kompleksitas pekerjaan, tuntutan informasi yang rumit, pekerjaan yang membutuhkan inisiatif, kreativitas, motivasi yang tinggi, dan jiwa kepemimpinan. Sedangkan individu dengan eksternal

locus of control sesuai dengan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat rutin, statis dan penuh kontrol dari atasan (Beukman, 2005).

Variabel-variabel yang terkait dengan locus of control antara lain kinerja organisasi, kepuasan kerja, stres terhadap kerja, intensi untuk berhenti kerja, kepemimpinan, entrepreneurship, dan keterlibatan kerja (Bello, 2001).

H2: Locus of Control berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kompetensi

Kompetensi

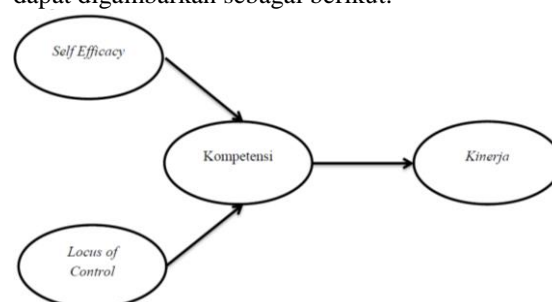
Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kuswadi (2004:207) menambahkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan. Seluruh faktor tersebut bisa dikatakan sangat berpengaruh, namun ada yang berpengaruh sangat besar, dan ada yang berpengaruh tidak terlalu besar.

Tidak bisa dipungkiri bahwa Kompetensi merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja, hal ini dibuktikan pada penelitian Rian Andriani (2014) bahwa Kesuksesan suatu organisasi saat ini dan mendatang tergantung pada kombinasi kompetensi kepemimpinan yang efektif dan kompetensi tenaga kerjanya.

H3: Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja

Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul Pengaruh Self Efficacy, Locus of Control dan Kompetensi terhadap Kinerja (Studi Kasus Pengusaha Skala Kecil dan Menengah di Jakarta-Indonesia) yang dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1 Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Pengukuran

Penelitian ini menggunakan desain riset survei. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling yang mana sampel penelitian

dipilih dengan kriteria tertentu, agar diperoleh sampel yang memadai sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini melibatkan pemilik atau manajer UMKM sebagai respondennya dengan kriteria antara lain: pertama, UMKM yang dipilih menjadi responden adalah UMKM yang memiliki karyawan dalam menjalankan usahanya. Kedua, UMKM sudah berjalan minimal 2 tahun.

Self Efficacy merupakan pandangan seseorang tentang keyakinan dirinya untuk melakukan pekerjaan atau sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya. Self-efficacy diukur dengan 4 item pernyataan menggunakan skala 5 (1= sangat tidak setuju; 2= tidak setuju; 3= netral; 4= setuju; 5= sangat setuju) yang diadopsi dari Bandura (1994).

Locus of Control merupakan tingkat kemampuan seseorang untuk mengendalikan berbagai peristiwa, kejadian, nasib dan keberuntungan yang terjadi pada dirinya. Seseorang yang percaya bahwa berbagai kejadian dan peristiwa yang menimpa dirinya adalah atas usaha dan kendali dirinya disebut internal locus of control. Seseorang yang percaya bahwa kejadian dan peristiwa yang menimpa dirinya adalah karena faktor di luar kendali dirinya disebut eksternal locus of control. Pengukuran locus of control dilakukan dengan menggunakan 2 item pernyataan. Skala yang digunakan adalah skala lima (1= sangat tidak setuju; 2= tidak setuju; 3= netral; 4= setuju; 5= sangat setuju), yang diadopsi dari Robbins (2005). Kompetensi adalah ketrampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan spesifik. Kompetensi diukur dengan 3 item pernyataan menggunakan skala 5 (1= sangat tidak setuju; 2= tidak setuju; 3= netral; 4= setuju; 5= sangat setuju), yang diadopsi dari Andriani (2014). Kinerja, Kinerja merupakan ukuran organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengukuran kinerja organisasi dalam penelitian ini menggunakan ukuran kualitatif dari perspektif praktisi UKM. Dimensi kinerja UKM diukur oleh 4 item pernyataan antara lain; aspek keuangan selama 2 tahun terakhir, aspek pertumbuhan modal UKM selama 2 tahun terakhir, aspek penjualan selama 2 tahun terakhir, aspek karyawan selama 2 tahun terakhir. Praktisi UKM diminta memberikan skor pada tiap-tiap aspek. Skala pemberian skor menggunakan lima skala (1= sangat tidak baik; 2= tidak baik; 3= netral; 4= baik; 5= sangat baik), yang diadopsi dari Sousa et Al (2006).

Tabel 1. Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi
Self Efficacy (Bandura, 1994)	1. Efikasi Ekspektasi 2. Efikasi Hasil
Locus of Control (Robbins, 2005)	1. Internal Locus of Control 2. Eksternal Locus of Control
Kompetensi (Andriani, 2014)	1. Pengetahuan 2. Skill 3. Attitude
Kinerja (Sousa et Al, 2006)	1. Aspek Keuangan 2. Aspek Pertumbuhan Modal 3. Aspek Penjualan 4. Aspek Karyawan

Sample dan Prosedur

Responden yang memenuhi syarat merespon kuesioner melalui bomb quisioner yang kami berikan. 54 tanggapan survei dikumpulkan, diidentifikasi dan dianalisis lebih lanjut. Berikut adalah data sample demographic-nya :

Tabel 2. Age

Demographics	Frequencies	Percentage
18 - 21 years	3	5.56%
22 - 31 years	8	14.81%
32 - 41 years	24	44.45%
> 41 years	19	35.18%
TOTAL	54	100%

Samples' demographic data (N = 54)

Demographics	Frequencies	Percentage
Female	11	20.37%
Male	43	79.63%
TOTAL	54	100%

Samples' demographic data (N = 54)

Demographics	Frequencies	Percentage
High school or below	27	50.00%
College or undergraduate	25	46.30%
Postgraduate	2	3.70%
Doctor	0	0.00%
TOTAL	54	100%

Samples' demographic data (N = 54)

Uji Normalitas

Dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* Data yang memiliki distribusi normal yaitu bila *Asymp. Sig. (2-Tailed)* lebih besar dari 0,05. Atau $0,50 > 0,05$, seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Keterangan	Unstandardized Residual
N	54
Normal Parameters (Mean)	0.00
Normal Parameters (Std. Deviasi)	2.55
Most Ekstreme Absolute	0.07
Most Ekstreme Positive	0.06
Most Ekstreme Negative	-0.07
Kolmogorov-Smirnov Z	0.84
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.50

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Jika variabel *independent* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel *independent* yang nilai korelasinya antar sesama variabel *independent* sama dengan nol. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas adalah jika nilai VIF lebih kecil dari 10. Dibawah ini adalah perhitungan data korelasinya.

Tabel 6. Collinearity Statistics

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Self Efficacy	1.000	1.000
Locus of Control	1.000	1.000

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF masing varibel lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel dibawah ini, pada model penelitian tidak terjadi gejala autokorelasi dengan asumsi bahwa nilai *Durbin watsonnya* $1.88 > 0,05$.

Tabel 7. Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Dimension	0.609	0.380	0.376	2.56	1.88

Berdasarkan dari tabel diatas bahwa model penelitian ini tidak terjadi gejala autokorelasi dengan asumsi bahwa nilai *Durbin watsonnya* $1.88 > 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Pengujian Hipotesis Self efficacy dan Locus of Control terhadap Kompetensi

Dalam pengolahan data dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Korelasi pengaruh Self efficacy dan Locus of Control sebagai variabel bebas (Independent), terhadap Kompetensi sebagai variabel terikat (Dependent). Regresi linier berganda dari masing-masing variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil analisis Regresi Berganda Self Efficacy dan LoC terhadap Kompetensi

Variabel	Unstandardized Coefficient (B)	T hitung	Sig	Keterangan
(Constant)	5.550	3.148	0,001	
Self Efficacy (X1)	.422	7.823	0,000	Signifikan
Locus of Control (X2)	.352	4.318	0,000	Signifikan
R	0.619			
R Square	0.387			
F Hitung	39.212			
Sign F	0,000			
A	0.050			

Dari tabel di atas dapat di formulasikan persamaan regresi linier berganda dalam model persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 5.550 + 0.422X1 + .352X2 + \varepsilon$. Dari persamaan regresi diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 5.550 bermakna bahwa tanpa adanya perubahan (konstan) pada variabel self efficacy dan locus of control, maka tingkat kompetensi adalah sebesar 5.550.
2. Nilai koefisien 0,422 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel self efficacy (X1) bertambah 1 satuan maka variabel kompetensi akan mengalami peningkatan sebesar 0,422.
3. Nilai koefisien 0,352 bermakna bahwa setiap peningkatan nilai variable locus of

control sebesar 1 satuan maka variable kompetensi akan meningkat sebesar 0,352.

Variabel kompetensi sebesar 38,7% dapat dijelaskan oleh variasi yang terjadi pada variabel self efficacy dan variabel locus of control. Dengan demikian menunjukkan pengaruh yang cukup kuat dari variabel self efficacy dan variabel locus of control dalam upaya meningkatkan kompetensi

Nilai F hitung $39,212 > F$ tabel dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hasil menunjukkan bahwa variabel self efficacy dan locus of control secara simultan berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kompetensi. jika variabel independen tersebut mengalami peningkatan secara bersamaan, maka kompetensi juga akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya. Dari hasil pengujian parsial diketahui bahwa nilai t hitung self efficacy $7,823 > t$ tabel dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.

Sedangkan pada pengujian parsial variabel locus of control menunjukkan hasil bahwa nilai t hitung locus of control $4.318 > t$ tabel dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.

2. Pengujian Hipotesis Kompetensi terhadap Kinerja

Selanjutnya dibawah ini adalah uji regresi sederhana variabel Kompetensi (Y) terhadap Kinerja (Z) bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Hasil analisis Regresi sederhana Kompetensi terhadap Kinerja

Variabel	Unstandardized Coefficient (B)	T hitung	Sig	Keterangan
(Constant)	5.897	3.298	0,002	
Kompetensi (Y)	.596	5.893	0,000	Signifikan
R Square	0.217			
F Hitung	33.706			
Sign F	0.000			

Hasil penelitian menunjukan sebuah persamaan regresi $Z = 5,897 + 0,596 Y + \varepsilon$ dimana :

1. Nilai konstanta sebesar 5,897 menunjukkan bahwa tanpa adanya perubahan (konstan) pada kompetensi, maka kinerja tetap memiliki nilai sebesar 5,897.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (Y) sebesar 0,596 Y bermakna bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel kompetensi, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,596.
3. Besar R square adalah 0,217, ini menunjukkan bahwa Kinerja sebesar 21,7 % dapat dijelaskan oleh variasi yang terjadi pada variabel kompetensi. Dengan demikian menunjukkan pengaruh yang

cukup besar dari kompetensi dalam upaya meningkatkan kinerja.

4. Nilai F hitung 33,706 > F tabel dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Hasil menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja. Implementasinya adalah semakin tinggi kompetensi yang dirasakan dan didapatkan maka semakin besar kinerja, begitu juga sebaliknya.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dari jumlah total 3 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, kesemuanya didukung oleh hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa self-efficacy dan Locus of Control sangat menentukan kompetensi dan pada hasilnya akan meningkatkan kinerja.

Self-efficacy yang dimiliki individu menjadi faktor penentu kesuksesan usaha seseorang. Artinya, para pengusaha UMKM yang memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu menjalankan usahanya itu dengan baik akan menentukan keberhasilan usahanya. Individu dengan self-efficacy yang tinggi, akan yakin dan mampu mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi dalam menjalankan usahanya. Selain itu, pengusaha dengan self-efficacy yang tinggi juga yakin bahwa ketrampilan dan kemampuan yang dimilikinya akan mempermudah pencapaian target usahanya itu. Jadi, keyakinan diri pengusaha akan kemampuannya untuk menjalankan usahanya merupakan modal awal yang penting untuk mencapai kesuksesan usahanya. Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa self-efficacy merupakan sebagai faktor penentu penting bagi keberhasilan seseorang, mendukung teori dan hasil penelitian sebelumnya. Bagi pengusaha, self-efficacy berarti terkait dengan efikasi espektasi dan efikasi hasil. Pengusaha yang memiliki keyakinan dengan kemampuannya itu akan cenderung untuk bisa mencapai kesuksesan dalam usahanya. Individu dengan self-efficacy yang tinggi cenderung bahagia dalam pekerjaan dan kehidupan mereka secara umum. Selain itu, individu tersebut juga lebih sering berinovasi dalam pekerjaannya. Dalam konteks dunia usaha, pengusaha dengan self-efficacy yang tinggi akan cenderung merasa senang dan menikmati usaha yang dijalankannya. Pengusaha tersebut akan lebih mudah dan yakin dalam menyelesaikan berbagai macam permasalahan usaha yang dihadapinya dengan berbagai inisiatif dan inovasi. Selain itu, penelitian terdahulu secara empiris memang telah mendukung bahwa self-efficacy merupakan penentu keberhasilan seseorang, baik dalam hal karir (Strauss, 2005),

pekerjaan (Pillai dan Williams, 2004) dan efektivitas manajer (Luthans dan Peterson, 2002).

Locus of control juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kompetensi. Locus of control terkait dengan tingkat kepercayaan seseorang tentang peristiwa, nasib, keberuntungan dan takdir yang terjadi pada dirinya, apakah karena faktor internal atau faktor eksternal. Individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dirinya sendiri disebut dengan internal locus of control. Sedangkan individu yang percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dari faktor di luar dirinya disebut dengan eksternal locus of control (Robbins, 2005).

Dalam menghadapi era globalisasi, persaingan antar perusahaan akan semakin tinggi dan salah satu kunci sukses untuk memenangkan persaingan adalah sumber daya manusia yang kompeten, untuk itu, praktisi UMKM dituntut lebih kreatif agar mampu menunjukkan kinerja yang baik. Menurut Syaiful F. Prihadi (2004) mengatakan bahwa kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif. Bisa dikatakan bila praktisi UMKM memiliki kompetensi di bidangnya maka akan meningkatkan kinerja sehingga pencapaian tujuan perusahaan dapat tercipta secara efisien dan efektif. Betapa pentingnya kinerja bagi perusahaan sehingga pengembangan berbasis kompetensi merupakan salah satu upaya untuk dapat meningkatkan kinerja. Selain hasil pengujian hipotesis seperti yang telah diuraikan di atas, penelitian ini juga menunjukkan temuan-temuan yang perlu tindak lanjut bagi para akademisi dan pengambil kebijakan.

1. Kebanyakan responden penelitian ini ternyata belum pernah mengikuti pelatihan terkait dengan usahanya. Sehingga tidak mengherankan ada beberapa usaha yang tidak berkembang padahal sudah berjalan bertahun-tahun. Pelatihan kewirausahaan dengan berbagai temanya, sebenarnya akan memberikan manfaat kepada para pengusaha itu sendiri. Pelatihan akan memberikan pencerahan, mengembangkan kreativitas dan ide, menumbuhkan inovasi, dan mendorong kemajuan usaha yang lebih baik lagi. Peran akademisi dan pengambil kebijakan dapat bersinergi dalam hal ini. Para akademisi dapat mendesain pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan kepribadian umum para pengusaha, sedangkan pengambil kebijakan dapat mendorong masyarakat untuk mengikuti berbagai pelatihan dengan mengeluarkan berbagai peraturan dan kebijakan.
2. Pelaku usaha yang menjadi responden dalam penelitian ini masih didominasi oleh orang yang berusia diatas 32 tahun. Masih jarang

pelaku usaha yang berusia sepantaran dengan mahasiswa atau antara 20-25 tahun. Hal ini tentu saja bisa menjadi bahan pertimbangan bagi perguruan tinggi, bahwa lulusannya tidak hanya disiapkan menjadi orang yang siap bekerja tetapi juga disiapkan menjadi pengusaha.

KESIMPULAN

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *self efficacy* dan *Locus of Control* terhadap kompetensi serta pengaruhnya terhadap kinerja. Hasil pengujian dengan menggunakan analisa regresi berganda menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan *Locus of Control* yang dimiliki para pengusaha akan meningkatkan kompetensi pengusaha tersebut. Kompetensi UKM ditentukan oleh *self-efficacy* dan *Locus of control*. Artinya, para pengusaha yang memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu menjalankan usaha tertentu atau dirinya yakin bahwa kemampuan yang dimilikinya dapat digunakan untuk meningkatkan kompetensi yang selanjutnya menghasilkan kinerja yang efektif sehingga akan cenderung untuk bisa mencapai kesuksesan dalam usaha yang dijalankannya itu.

REFERENSI

Alwisol. 2004. *Psikologi Kepribadian*. Malang: Universitas Negeri Malang Press

Andriani Rian. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara di Bandung*. *Ecodemica*. Vol II. No. 2 September 2014.

Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998).

Bello, A.T, 2001, Validating Rotter's, 1966, *Locus of Control Scale With a Sample of Not For Profit Leader*. *Management Research News*, 24: 25-34.

Beukman, T.L, 2005, *Locus of Control: To Lead or To Be Lead*. University of Pretoria.

Cherian, Jacob and Jolly Jacob. 2013. Impact of Self-Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*. Vol. 8, No. 14, 2013, Hlm.80-88.

Engko, Cecilia. 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 10, No. 1, April 2008, Hlm.1-12.

Green, J., David, J., Dent, M., and Tyshkovsky, 1996, *The Russian Entrepreneur: a Study of*

Psychological Characteristics. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 2: 49-58

Gunawan, Kwan Jessica dan Eddy Madiono Sutanto. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Self Efficacy dan Tempramen di PT. Nutrifood Surabaya* *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 1, No. 1, 2013, Hlm.1-11.

Hisrich, R.D., Peters, M.P., Shepherd, D.A, 2005, *Entrepreneurship*. 6th Edition, McGraw-Hill: New York.

Kuswadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Luthans, Fred dan Peterson, S.J, 2002, *Employee Engagement and Manager Self-Efficacy: Implications for Managerial Effectiveness and Development*. *Journal of Management Development*, 21: 376-387.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Patten, M.D, 2005, *An Analysis of The Impact of Locus of Control on Internal Auditor Job Performance and Satisfaction*. *Managerial Auditing Journal*, 20: 1016-1029.

Pillai, R. and E. Williams, 2004, *Transformational Leadership, Self- Efficacy, Group Cohesiveness, Commitment, and Performance*. *Journal of Change Management*, 17: 144-159.

Prasetya, Veronika., Dwi Handayani., Theresia Purbandari. 2013. Peran Kepuasan Kerja, self esteem, self efficacy terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 1, No.1, Februari 2013, Hlm.59-69. Prihadi, Syaiful F., 2004. *Assessment Centre: Identifikasi, pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Redaksi UI. 2018. *Isu Akses Pembiayaan Ekonomi Kreatif dan e-commerce*. www.ui.ac.id. [Diakses 14 Mei 2020]

Robbins, S.P, 2005, *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*. Twelfth Edition. Prentice Hall International: New Jersey.

Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sousa, S.D., Aspinwal, E.M., dan Rodrigues, A.G, 2006, *Performance Measures in English Small Medium Enterprises: Survey Results. Benchmarking: An International Journal*, 13, 120-134.

Strauss, J.P, 2005, *Multisource Perspective of Self-Esteem, Performance Ratings, and Source Agreement*. *Journal of Managerial Psychology*, 20: 464-48.