

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai pelaksanaan penelitian, persiapan yang telah dilakukan, pelaksanaan penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

A. Orientasi Kanchah Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada guru-guru yang mengajar di Sekolah Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area. Kecamatan Medan Area merupakan kecamatan di kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia. Kecamatan Medan Area berbatasan dengan Medan Kota di sebelah barat, Medan Denai di timur, Medan Kota di selatan, dan Medan Perjuangan dan Medan Tembung di utara.

Pada tahun 2006, kecamatan ini mempunyai penduduk sebanyak 107.558 jiwa. Luasnya adalah 9,05 km² dan kepadatan penduduknya adalah 20.005,80 jiwa/km². Kecamatan ini mempunyai 12 kelurahan. Mereka adalah: Kotamatum I, Kotamatum II, Kotamatum IV, Tegal Sari I, Tegal Sari II, Tegal Sari III, Pandau Hulu II, Sei Rengas II, Sei Rengas Permata, Pasar Merah Timur, Sukaramai I dan Sukaramai II. Sebagian besar penduduk kecamatan ini adalah Suku Melayu Deli 50% dan kebanyakan dari kalangan bangsawan, sedangkan suku lainnya adalah Batak, Minang, Tionghoa dan Jawa.

Sementara itu berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa jumlah Sekolah Taman Kanak-kanak yang ada di Kecamatan Medan Area ada sebanyak 42 Sekolah.

B. Persiapan Penelitian

1. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu masalah perizinan yang meliputi perizinan dari pihak Sekolah Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area Medan. Langkah-langkah yang dilakukan dimulai dari menghubungi secara informal pihak Sekolah Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area Medan guna meminta kesediaan untuk mengadakan penelitian. Setelah ada persetujuan dari pihak Sekolah Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area Medan, peneliti mengurus surat pengantar riset dari Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area Medan.

2. Pelaksanaan Penelitian

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologis, yakni skala efikasi diri dan skala motivasi kerja. Sedangkan data mengenai kinerja dalam penelitian ini diungkap dari dokumen pihak Sekolah Taman Kanak-kanak yang berada atau berdomisili di Kecamatan Medan Area Medan.

Pengambilan data, baik melalui skala maupun dokumentasi dilaksanakan pada tanggal 06 Agustus sampai 11 Agustus 2018 pada guru-guru Sekolah Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area Medan dan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan yang berjumlah 99 orang.

Setelah bertemu dengan para guru Sekolah Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area Medan, peneliti kemudian menyampaikan penjelasan akan maksud dan tujuan menyebarkan skala sekaligus memberikan instruksi mengenai tata cara mengisi kedua skala tersebut.

Setelah para guru Sekolah Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area Medan memahami, maka skala dibagikan dan selanjutnya setelah para guru Sekolah Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area Medan selesai mengisi skala, maka skala dikumpulkan kembali dan dilakukan pemeriksaan. Berdasarkan hasil pemeriksaan secara umum dari keseluruhan jawaban dari para guru v, diketahui bahwa mereka telah memberikan jawaban sesuai dengan petunjuk pengerjaan.

Langkah berikutnya adalah melakukan penilaian terhadap butir skala dengan cara membuat format nilai berdasarkan skor-skor yang ada pada setiap lembarnya, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke komputer program *excel* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data, yaitu lajur untuk nomor pernyataan dan baris untuk nomor subjek.

Berdasarkan hasil uji coba skala efikasi diri yang berjumlah 30 butir, diketahui terdapat 2 (dua) butir yang gugur dan 28 (dua puluh delapan) butir yang valid. Butir yang gugur adalah nomor 10 dan nomor 20. Dua puluh delapan butir yang valid memiliki koefisien validitas antara r_{bt} antara 0,331 sampai r_{bt} 0,645. Kemudian dari hasil uji reliabilitas untuk butir pernyataan yang valid dengan menggunakan rumus Alpha, diketahui bahwa skala efikasi diri dinyatakan reliabel, dimana nilai koefisien $r_{tt} = 0,903$. Dari hasil ini maka skala efikasi diri dapat digunakan pada saat yang lain.

Tabel 4. Distribusi Penyebaran Item Skala Efikasi Diri Setelah Uji Coba

No	Dimensi Efikasi Diri	Nomor Butir				Jlh
		Favourable		Unfavourable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	<i>Magnitude</i>	1,7,13,19,25	-	2,8,14,26	20	9
2	<i>Generality</i>	3,9,15,21,27	-	4,16,22,28	10	9
3	<i>Strength</i>	5,11,17,23,29	-	6,12,18,24,30	-	10
TOTAL		15	0	13	2	28

Selanjutnya berdasarkan hasil uji coba skala motivasi kerja yang berjumlah 54 butir, diketahui bahwa terdapat 8 (delapan) butir pernyataan yang gugur yakni butir nomor 2,4,5,8,11,15,25, dan butir nomor 46. Sedangkan butir yang valid berjumlah 46 butir pernyataan. Butir yang valid memiliki koefisien validitas antara r_{bt} antara 0,308 sampai r_{bt} 0,665.

Tabel 5. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba

No	Aspek Motivasi Kerja	Nomor Butir				Jlh
		Favourable		Unfavourable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1	<i>Security</i>	1,19,37	-	20,38	2	5
2	<i>Company</i>	3,21,39	-	22,40	4	5
3	<i>Advancement</i>	23,41	5	6,24,42	-	5
4	<i>Co-workers</i>	7,43	25	26,44	8	4
5	<i>Pay</i>	9,27,45	-	10,28	46	5
6	<i>Supervisor</i>	29,47	11	12,30,48	-	5
7	<i>Hours of work</i>	13,31,49	-	14,32,50	-	6
8	<i>Working condition</i>	33,51	15	16,34,52	-	5
9	<i>Benefits</i>	17,35,53	-	18,36,54	-	6
TOTAL		23	4	23	4	46

Kemudian dari hasil uji reliabilitas dari butir pernyataan yang valid dengan menggunakan rumus Alpha, diketahui bahwa skala motivasi kerja dinyatakan reliabel, dimana nilai koefisien $r_{tt} = 0,934$. Dari hasil ini maka skala motivasi kerja dapat digunakan pada saat yang lain.

Setelah tahapan pengujian validitas dan reliabilitas skala selesai dilakukan, langkah berikutnya adalah penskoran terhadap kedua skala tersebut dengan mengeluarkan butir pernyataan yang gugur. Hal pertama yang dilakukan adalah membuat kunci jawaban pada kolom jawaban sesuai dengan pernyataan yang diajukan dan selanjutnya dilakukan penskoran. Kemudian setelah diketahui nilai-nilai untuk setiap pernyataan, maka selanjutnya nilai tersebut dimasukkan dalam tabulasi yang dibutuhkan untuk dijumlahkan, sehingga diperoleh nilai total setiap subjek penelitian untuk kedua skala tersebut. Setelah diketahui nilai subjek untuk variabel efikasi diri (variabel bebas X1) dan motivasi kerja (variabel bebas X2) dipasangkan dengan kinerja (variabel terikat Y), dan nilai-nilai ketiga variabel ini menjadi data induk penelitian.

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi 2 Prediktor dengan maksud untuk:

- a. Mengetahui sejauh mana hubungan antar kedua variabel bebas (efikasi diri dan motivasi kerja) dengan variabel terikat (kinerja).
- b. Mengetahui bobot sumbangan efektif yaitu bobot yang merupakan pembentukan variabel terikat (kinerja) dihitung dalam persen.

1. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

- a. Mean Hipotetik

Variabel efikasi diri dalam penelitian memiliki jumlah butir sebanyak 28 butir pernyataan yang diformat dengan skala Likert dalam 4 pilihan jawaban,

maka mean hipotetiknya adalah $\{(28 \times 1) + (28 \times 4)\} : 2 = 70$. Kemudian variabel motivasi kerja, memiliki jumlah butir sebanyak 46 butir yang juga diformat dengan skala Likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(46 \times 1) + (46 \times 4)\} : 2 = 115$.

b. Mean Empirik

Berdasarkan analisis data, diketahui bahwa mean efikasi diri adalah 85,090, mean empirik motivasi kerja adalah sebesar 134,717 dan mean kinerja adalah sebesar 61,060.

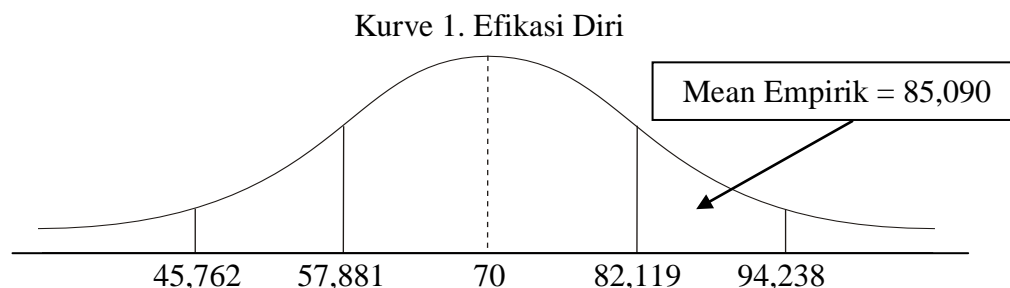
c. Kriteria

Dalam upaya mengetahui bagaimana kondisi efikasi diri dan motivasi kerja, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD (Standar Deviasi) dari variabel yang sedang diukur. Dalam penelitian ini bilangan SD variabel efikasi diri adalah sebesar 12,119 sedangkan bilangan SD variabel motivasi kerja adalah 18,238.

Dari besarnya bilangan SD tersebut, maka untuk variabel efikasi diri, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi 12,119, maka dinyatakan bahwa efikasi diri tinggi dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $>$ mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi 12,119, maka dinyatakan bahwa efikasi diri rendah. Apabila mean/nilai rata-rata empirik $>$ mean hipotetik dan selisihnya tidak melebihi 12,119, maka efikasi diri dinyatakan cenderung tinggi. Apabila mean/nilai rata-rata empirik $<$ mean hipotetik dan selisihnya tidak melebihi 12,119, maka efikasi diri dinyatakan cenderung rendah. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa subjek penelitian ini dinyatakan memiliki efikasi diri yang tinggi, sebab nilai rata-rata

empirik (85,090) > nilai rata-rata hipotetik (70), selisihnya melebihi SD (12,119).

Kondisi efikasi diri dari subjek penelitian dapat dilihat pada kurve di bawah ini.

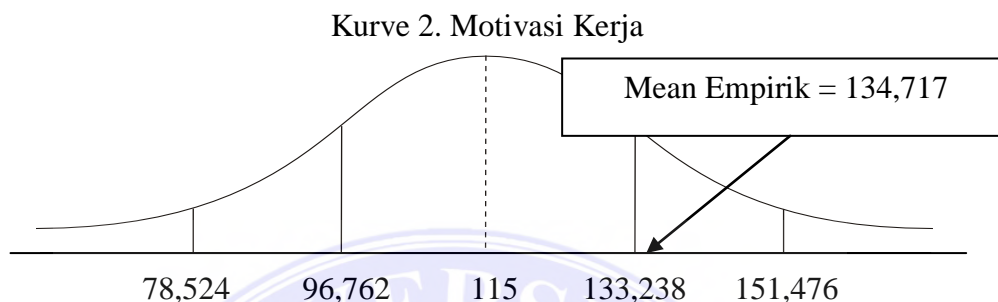


Keterangan:

- Jika nilai rata-rata atau mean empirik berada di bawah 45,762 dinyatakan efikasi diri sangat rendah.
- Jika nilai rata-rata atau mean empirik berada di antara 45,762 sampai 57,881 dinyatakan efikasi diri rendah.
- Jika nilai rata-rata atau mean empirik berada di antara 57,881 sampai 70 dinyatakan efikasi diri cenderung rendah.
- Jika nilai rata-rata atau mean empirik berada di antara 70 sampai 82,119 dinyatakan efikasi diri cenderung tinggi.
- Jika nilai rata-rata atau mean empirik berada di antara 82,119 sampai 94,238 dinyatakan efikasi diri tinggi.
- Jika nilai rata-rata atau mean empirik berada di atas 94,238 dinyatakan efikasi diri sangat tinggi.

Kemudian untuk variabel motivasi kerja, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi 18,238, maka dinyatakan bahwa motivasi kerja tinggi dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik > mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi 18,238, maka dinyatakan bahwa motivasi kerja rendah. Apabila mean/nilai rata-rata empirik > mean hipotetik dan selisihnya tidak melebihi 18,238, maka motivasi kerja dinyatakan cenderung tinggi. Apabila mean/nilai rata-rata empirik < mean hipotetik dan selisihnya tidak melebihi 18,238, maka motivasi kerja dinyatakan cenderung rendah. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa subjek penelitian ini dinyatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi, sebab nilai rata-rata

empirik (134,717) > nilai rata-rata hipotetik (115), selisihnya melebihi SD (18,238). Kondisi motivasi kerja dari subjek penelitian dapat dilihat pada kurve di bawah ini.



Keterangan:

- Jika nilai rata-rata atau mean empirik berada di bawah 78,524 dinyatakan motivasi kerja sangat rendah.
- Jika nilai rata-rata atau mean empirik berada di antara 78,524 sampai 96,762 dinyatakan motivasi kerja rendah.
- Jika nilai rata-rata atau mean empirik berada di antara 96,762 sampai 115 dinyatakan motivasi kerja cenderung rendah.
- Jika nilai rata-rata atau mean empirik berada di antara 115 sampai 133,238 dinyatakan motivasi kerja cenderung tinggi.
- Jika nilai rata-rata atau mean empirik berada di antara 133,238 sampai 151,476 dinyatakan motivasi kerja tinggi.
- Jika nilai rata-rata atau mean empirik berada di atas 151,476 dinyatakan motivasi kerja sangat tinggi.

Selanjutnya untuk variabel kinerja, harus dikonsultasikan dengan norma kinerja yang telah disepakati oleh Kepala Sekolah di Kecamatan Medan Area, dimana norma kinerja tersebut seperti terlihat pada tabel 1 sebelumnya. Berdasarkan norma kinerja, dengan mean empirik sebesar 61,060 maka dinyatakan bahwa kinerja guru-guru TK tergolong cukup baik.

Tabel 6. Perbandingan Antara Mean/Nilai Rata-rata Hipotetik dengan Mean/Nilai Rata-rata Empirik

Variabel	SD	Mean/Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Efikasi Diri	12,119	70	85,090	Efikasi diri tinggi
Motivasi Kerja	18,238	115	134,717	Motivasi kerja tinggi
Kinerja	7,222	Norma	61,060	Kinerja cukup

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa para guru sekolah Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area, memiliki efikasi diri dan motivasi kerja yang tergolong tinggi. Kemudian dalam hal kinerja setelah dikonsultasikan dengan norma kinerja, tergolong cukup.

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian, menyebar berdasarkan prinsip kurve normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan rumus Kolmogorov dan Smirnov. Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa data variabel kinerja, motivasi kerja dan kinerja, mengikuti sebaran normal, dimana diketahui hasil analisis dinyatakan normal. Rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	MEAN	K-S	SD	Sig	Keterangan
Efikasi diri	85,090	0,799	12,119	0,546	Normal
Motivasi kerja	134,717	0,682	18,238	0,740	Normal
Kinerja	61,060	1,060	7,222	0,211	Normal

Keterangan :

MEAN = Nilai rata-rata

K-S = Koefisien normalitas Kolmogorov-Smirnov

SD = Standar Deviasi

Sig = Signifikansi

b. Uji Linieritas Hubungan

Uji linieritas hubungan dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Artinya apakah efikasi diri dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja. Berdasarkan uji linieritas, dapat

diketahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini dapat atau tidak dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa antara kedua variabel bebas mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel terikat. Nilai-nilai hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini.

Tabel 8. Rangkungan Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan

Korelasional	F	Sig	Keterangan
X1 – Y	66,294	0,000	Linier
X2 – Y	24,048	0,000	Linier

Keterangan:

X1 = Efikasi diri

X2 = Motivasi kerja

Y = Kinerja

F = Koefisien linieritas

Sig = Signifikansi

3. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis yang menggunakan Analisis Regresi 2 Prediktor, diketahui bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil ini ditunjukkan dengan koefisien $F_{reg} = 35,351$; $sig < 0,010$. Ini menandakan bahwa semakin tinggi efikasi diri dan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri dan semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Berikut adalah rangkuman hasil perhitungan Analisis Regresi 2 Prediktor.

Tabel 9. Rangkungan Hasil Perhitungan Analisis Regresi

Model	Sum of Squares	db	Mean Square	F	Sig
Regresi	2167,964	2	1083,982	35,351	0,000
Residu	2943,673	96	30,663	=	=
TOTAL	5111,636	98	=	=	=

Keterangan:

Sum of Squares = Jumlah Kuadrat

db	= Derajat Kebebasan
Mean Square	= Nilai rata-rata Kuadrat
F	= Koefisien hubungan
Sig	= Signifikansi

Kemudian dari perhitungan Analisis Regresi, dapat diketahui bobot sumbangan dari variabel efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja adalah sebesar 42,4%. Artinya kedua variabel (efikasi diri dan motivasi kerja) memberikan kontribusi sebesar 42,4% terhadap tinggi rendahnya kinerja. Secara terpisah, efikasi diri memberikan kontribusi sebesar 40,6% terhadap tinggi rendahnya kinerja, sementara motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 19,9% terhadap tinggi rendahnya kinerja. Berdasarkan hasil ini, diketahui bahwa total sumbangan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 42,4%. Berarti masih terdapat 57,6% pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja, dimana faktor-faktor lain tersebut dalam penelitian ini tidak dilihat, diantaranya adalah individu dan situasi kerja atau situasional yang semua itu terdapat dalam kemampuan (kemampuan komunikasi interpersonal), motivasi, pengetahuan pekerjaan, tingkat pendidikan, persepsi, tujuan, nilai-nilai, keahlian, kompetisi, lingkungan sosial atau tekanan situasi, umur, jenis kelamin, masa, dan jabatan atau keterlibatan kerja.

Kemudian berdasarkan hasil analisis yang menggunakan Analisis Korelasi Product Moment, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan kinerja. Hasil ini dapat dilihat dari koefisien korelasi $r_{xly} = 0,637$; $sig < 0,000$. Artinya semakin tinggi efikasi diri, maka semakin tinggi kinerja. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri, maka semakin rendah kinerja. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Selanjutnya diketahui bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja, dimana diperoleh koefisien korelasi $r_{x2y} = 0,446$; $\text{sig} < 0,000$. Artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah kinerja. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

D. Pembahasan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil ini ditunjukkan dengan koefisien $F_{\text{reg}} = 35,351$; $\text{sig} < 0,010$. Ini menandakan bahwa semakin tinggi efikasi diri dan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri dan semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa efikasi diri dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 42,4% terhadap kinerja. Artinya kedua variabel (efikasi diri dan motivasi kerja) memberikan kontribusi sebesar 42,4% terhadap tinggi rendahnya kinerja. Sisanya sebesar 57,6% pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja, dimana faktor-faktor lain tersebut dalam penelitian ini tidak dilihat dalam penelitian ini, diantaranya adalah faktor individu dan situasi kerja atau situasional yang semua itu terdapat dalam kemampuan (kemampuan komunikasi interpersonal), motivasi, pengetahuan pekerjaan, tingkat pendidikan, persepsi, tujuan, nilai-nilai, keahlian, kompetisi, lingkungan sosial atau tekanan situasi, umur, jenis kelamin, masa, dan jabatan atau keterlibatan kerja.

Secara terpisah, efikasi diri memberikan kontribusi sebesar 40,6% terhadap tinggi rendahnya kinerja, sementara motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 19,9% terhadap tinggi rendahnya kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan yang disampaikan Bandura (1997) menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain sikap (meliputi keyakinan, perasaan, dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu), keterlibatan kerja (tingkat seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri), perilaku (tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus), partisipasi (tingkat seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan-kegiatan organisasi) dan penampilan (tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi termasuk kuantitas dan kualitas). Keseluruhan faktor-faktor ini mencakup efikasi diri dan motivasi kerja.

Efikasi diri yang mempengaruhi proses berpikir, motivasi dan kondisi perasaan yang semuanya berperan terhadap apa yang dilakukan. Individu dengan efikasi diri yang rendah dalam mengerjakan tugas tertentu akan cenderung menghindari tugas itu. Kondisi ini akan membuat individu sulit untuk meraih kinerja yang optimal. Individu yang merasa sulit untuk memotivasi diri akan mengurangi usahanya atau menyerah dalam berbagai macam rintangan yang dihadapinya. Efikasi diri juga \mempengaruhi besar usaha dan ketahanan individu dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan efikasi diri yang tinggi memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tantangan untuk dihadapi daripada sebagai ancaman

untuk dihindari. Jadi faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri yaitu suatu tugas yang dirasakan sulit harus di hadapinya dengan berbagai situasi tertentu melalui keyakinan akan kemampuannya sendiri.

Hasil lainnya yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu para guru sekolah Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area, memiliki efikasi diri dan motivasi kerja yang tergolong tinggi. Kemudian dalam hal kinerja setelah dikonsultasikan dengan norma kinerja tergolong cukup.

