

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH TAMAN
KANAK-KANAK DI KECAMATAN
MEDAN AREA**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar
Magister Psikologi Pada Program Pascasarjana di Universitas Medan Area



OLEH

NAMA : Saibatul Aslamiyah
NPM : 161804106
PROGRAM STUDI : Magister Psikologi

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU SEKOLAH TAMAN KANAK-KANAK DI
KECAMATAN MEDAN AREA**

ABSTRAK

OLEH: SAIBATUL ASLAMIAH

Tujuan dari penelitian ini adalah melihat pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 99 orang yang merupakan guru-guru dari 42 Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu: 1). Ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area. 2). Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area. 3). Ada pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area. Guna membuktikan hipotesis tersebut digunakan rumus Analisis Regresi Dua Prediktor yaitu Analisis data kuantitatif pada penelitian ini dan uji hipotesis penelitian dimana yang menjadi prediktor pertama (variabel bebas 1 = X1) adalah efikasi diri dan prediktor kedua (variabel bebas 2 = X2) adalah motivasi kerja, sedangkan yang menjadi kriterium (variabel terikat) adalah kinerja. Kedua variabel bebas ini diuji secara bersamaan, sehingga dapat dilihat pengaruhnya terhadap variabel terikat, dan berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil: 1). terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil ini ditunjukkan dengan koefisien $F_{reg} = 35,351$; $sig < 0,010$. 2). terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan kinerja. Hasil ini dapat dilihat dari koefisien korelasi $r_{x1y} = 0,637$; $sig < 0,000$. 3). terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja, dimana diperoleh koefisien korelasi $r_{x2y} = 0,446$; $sig < 0,000$. Dari ketiga hasil tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima

Kata Kunci: Efikasi Diri, Motivasi Kerja, dan Kinerja

**THE EFFECT OF SELF-EFICATION AND WORK MOTIVATION ON
PERFORMANCE OF KANAK-KANAK GARDEN TEACHERS
IN MEDAN AREA**

ABSTRACT

By: SAIBATUL ASLAMİYAH

The purpose of this study was to see the effect of self-efficacy and work motivation on the performance of kindergarten school teachers in Medan Area District. The population in this study were 99 people who were teachers from 42 kindergartens in Medan Area District. The hypothesis proposed in this study, namely: 1). There is an effect of self-efficacy on the performance of kindergarten teachers in Medan Area District. 2). There is an influence of work motivation on the performance of kindergarten teachers in Medan Area District. 3). There is an influence of self-efficacy and work motivation on the performance of kindergarten teachers in Medan Area District. To prove that hypothesis is using Two Predictor Analysis formulas hypothesis test where the first predictor (independent variable 1 = X1) is self-efficacy and the second predictor (independent variable 2 = X2) is work motivation, while the one is criterion (dependent variable) is performance. Both of these variables are tested together, so that the effect can be seen on the dependent variable, namely quantitative data analysis in this study and the research which based on the results of the analysis obtained results: 1). there is a very significant effect between self-efficacy and work motivation on performance. This result is indicated by the Freg coefficient = 35,351; sig <0.010. 2). there is a very significant effect between self-efficacy and performance. This result can be seen from the correlation coefficient $r_{x1y} = 0.637$; sig <0,000. 3). there is a very significant effect between work motivation and performance, where r_{x2y} correlation coefficient = 0.446; sig <0,000. From these three results, it can be stated that the proposed hypothesis is declared accepted

Keywords: Self Efficacy, Work Motivation, and Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan hidayahNya, saya dapat menyelesaikan Tesis yang masih sangat sederhana ini. Saya menyadari, dalam menyelesaikan Tesis ini, tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan kerjasama dari berbagai pihak yang turut mendukung saya. Sehubungan dengan hal tersebut, maka pada kesempatan ini saya ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, yang telah memberikan arahan berarti kepada seluruh mahasiswa.
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retno Astuti, K. MS
3. Kepala Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area, Prof. Dr. Sri Milfayetty, S.Psi. MS.Kons.
4. Prof. Dr. Lahmuddin. M.Ed, selaku dosen pembimbing pertama, yang dengan sabar dan telah meluangkan banyak waktu, tenaga, saran, dan masukan-masukan yang cukup berarti sehingga saya dapat menyelesaikan tesis saya ini.
5. Ibu Suryani Hardjo. M.Psi, selaku dosen pembimbing kedua, yang penuh dengan kesabaran telah memberikan bimbingan, nasehat, arahan dan masukan-masukan serta tempat curhat yang sangat berarti bagi saya untuk dapat menyelesaikan tesis saya ini.
6. Seluruh staf dosen di Program Pascasarjana Universitas Medan Area, saya ucapkan terima kasih atas ilmu yang telah diberikan.

7. Almarhum ayahanda H. Sarmadan Harahap dan almarhumah ibunda saya, Nurhawani Dalimunthe, inilah persembahan bakti saya sebagai seorang anak kepada kedua orangtua saya, rindu yang besar kepada mereka berdua membuat saya tetap bersemangat menyelesaikan study saya ini meski banyak rintangan dan ujian yang dihadapi, semoga ayahanda dan ibunda juga almarhum abang kandung saya, Amril Yusup, diberikan tempat terindah disisi Allah SWT dan diampuni segala dosa dosanya aamiin YRA.
8. Teruntuk yang tercinta, Suami saya H. Lili Sutarli, yang telah banyak memberikan dukungan dan semangat untuk dapat menyelesaikan study saya ini, terimakasih yang sangat besar atas segala kasih sayang dan cinta suami saya sehingga saya dapat menyelesaikan study S2 saya ini.
9. Kepada kedua anakku tercinta, Paroro Najogy dan Devina Syifa Yasmin, Mama persembahkan hasil study mama ini sebagai pemicu semangat kepada anak-anakku untuk dapat lebih maju dan bersemangat juga menempuh pendidikan hingga jenjang yang lebih tinggi.
10. Kepada sahabat sahabat saya, rekan rekan dan juga adik adik saya yang selalu mendukung dan memberikan semangat kepada saya untuk menyelesaikan study saya ini, ucapan terimakasih yang tak terhingga, semoga amal baik kalian semua mendapat balasan dari Allah SWT.
11. Seluruh staf Tata Usaha dan staf Program Pascasarjana Universitas Medan Area, saya ucapkan terima kasih atau kemudahan dan kelancaran administrasi yang diberikan serta kesabarannya dalam melayani.
12. Para guru sekolah Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area yang berkenan membantu peneliti.

Semoga segala amal dan kebaikan yang diberikan kepada penulis kiranya mendapat imbalan yang pantas dari Allah SWT. Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat berguna bagi kita semua. Amin

Medan, 08 Oktober 2018

Saibatul Aslamiyah



DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10

BAB II. LANDASAN TEORI

A. Kinerja Guru.....	12
1. Pengertian Kinerja.....	12
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	23
3. Aspek-aspek Kinerja	26
B. Efikasi Diri.....	34
1. Pengertian Efikasi Diri.....	34
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri	43
3. Dimensi Efikasi Diri	52
4. Dinamika Efikasi Diri	55
5. Proses Mediasi dalam Efikasi Diri	56

	C. Motivasi Kerja.....	59
	1. Pengertian Motivasi	59
	2. Pengertian Motivasi Kerja	64
	3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru	67
	4. Aspek-aspek Motivasi Kerja	71
	5. Pengertian Guru	75
	D. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja.....	76
	E. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	78
	F. Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	79
	G. Hipotesis Penelitian	82
BAB	III. METODE PENELITIAN	
	A. Tempat dan Waktu Penelitian	83
	B. Tipe Penelitian	83
	C. Identifikasi Variabel Penelitian	84
	D. Definisi Operasional Variabel Penelitian	84
	E. Subjek Penelitian	85
	F. Teknik Pengumpulan Data	86
	G. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	88
	H. Metode Analisis Data	90
BAB	IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Orientasi Kancas Penelitian	92
	B. Persiapan Penelitian	93
	C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	96
	D. Pembahasan	103

BAB	V. SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	106
	B. Saran	107
DAFTAR PUSTAKA		109



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel :

1. Norma Kinerja	86
2. Distribusi Penyebaran Item Skala Efikasi Diri Saat Uji Coba	87
3. Distribusi Penyebaran Item Skala Motivasi Kerja Saat Uji Coba ...	87
4. Distribusi Penyebaran Item Skala Efikasi Diri Setelah Uji Coba ...	95
5. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba	95
6. Perbandingan Antara Mean/Nilai Rata-rata Hipotetik dengan Mean/Nilai Rata-rata Empirik	99
7. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	100
8. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	101
9. Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Regresi	101

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Kurve:

1. Efikasi Diri	98
2. Motivasi Kerja	99



DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran :

- A. Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur
- B. Analisis Uji Asumsi dan Uji Hipotesis
- C. Alat Ukur
- D. Surat Keterangan Bukti Penelitian



DAFTAR ISI

	Halaman
BAB I PENDAHULUAN	
A Latar Belakang Masalah.....	1
B Identifikasimasalah.....	15
C Batasan Masalah.....	16
D Rumusan Masalah.....	16
E Tujuan Penelitian.....	16
F Manfaat Penelitian.....	17
BAB II KAJIAN TEORITIK	
A KajianTeoritik.....	19
1 Kinerja Guru.....	19
2 Pengambilan Keputusan.....	40
3 Efikasi Diri.....	56
B Kerangka Berfikir.....	75
C Hipotesis Penelitian.....	83
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A Tempat Dan Waktu Penelitian.....	84
B MetodePenelitian.....	84
C Populasi dan Sampel Penelitian.....	85
D InstrumendanTeknikPengumpulan Data.....	86
E UjiInstrumenPenelitian.....	94
F Teknik Analisis Data.....	97
DAFTAR PUSTAKA.....	103

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas 2003) pasal 14 menyebutkan bahwa jenjang pendidikan yang termasuk jalur pendidikan formal adalah pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pada pasal 28 ayat 1 disebutkan bahwa pendidikan anak usia dini diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar. Pada ayat berikutnya disebutkan bahwa pendidikan anak usia dini dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, nonformal, dan/atau informal. Salah satu bentuk pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal adalah Taman Kanak-kanak (TK). Pada bagian penjelasan ayat tersebut ditegaskan bahwa pendidikan anak usia dini tidak merupakan prasyarat untuk memasuki pendidikan dasar. Karena itu, walaupun TK berada pada jalur pendidikan formal, tidak termasuk dalam jenjang pendidikan formal yang diatur pada pasal 14 di atas (Depdiknas, 2003).

Implikasi dari Undang-Undang tersebut adalah pendidikan anak usia dini tidak merupakan syarat untuk memasuki pendidikan dasar. Pendidikan anak usia dini, khususnya TK, tidak bersifat wajib. Namun, sebagian besar orang tua yang peduli terhadap perkembangan anak mempunyai semangat yang tinggi untuk memasukkan anaknya ke TK. Di negara maju seperti Amerika Serikat, TK merupakan lembaga pendidikan prasekolah yang diikuti hampir semua (98%) anak di negara tersebut (Chandler, West, dan Hausken, 1995). Kondisi di Indonesia, khususnya di daerah perkotaan, tampaknya tidak jauh berbeda dengan kondisi di Amerika Serikat. Hal ini terbukti sudah sulit mencari anak SD di

perkotaan yang tidak melalui TK. Harapan dari para orang tua memasukkan anaknya ke TK adalah agar anak dapat berkembang secara optimal sesuai dengan prinsip-prinsip perkembangan dan pertumbuhan anak. Harapan ini sesuai dengan penjelasan UU Sisdiknas 2003 pasal 28 ayat 3 yang menyatakan bahwa tujuan pendidikan di TK adalah untuk mengembangkan kepribadian dan potensi diri sesuai dengan tahap perkembangan peserta didik (Depdiknas, 2003: 11).

Perkembangan anak mulai lahir sampai lima atau enam tahun berlangsung sangat cepat dan pada masa ini perkembangan anak mulai terbentuk dan cenderung menetap, sehingga menentukan tahap perkembangan anak selanjutnya. Pendapat ini sesuai dengan pendapat Hurlock (1978: 30) yang mengatakan bahwa perkembangan awal anak (masa kanak-kanak) lebih kritis dibandingkan dengan perkembangan berikutnya. Hal ini disebabkan perkembangan anak berlangsung secara berkesinambungan, artinya perkembangan suatu tahap akan berpengaruh terhadap perkembangan tahap berikutnya, dan pola kepribadian anak berkembang menjadi relatif tetap. Slavin (1994: 73) juga mengatakan hal yang sama, bahwa anak usia antara 3 dan 6 tahun terjadi perkembangan yang cepat pada semua aspek perkembangan. Usia anak belajar di TK antara 4 – 6 tahun. Karena saat tersebut merupakan masa yang sangat penting, maka pendidikan TK menjadi sangat penting bagi perkembangan anak selanjutnya. Peran dan tanggung jawab guru TK dalam proses pendidikan sangat besar. Guru dituntut dapat memberikan bimbingan/pendidikan sesuai dengan tingkat perkembangan anak sehingga dapat mengoptimalkan perkembangannya. Agar kegiatan belajar yang diberikan di TK sesuai dengan tingkat perkembangan anak, beberapa negara bagian di Amerika Serikat, antara lain: Alabama, Arkansas, Florida, Louisiana, Tennessee, dan Utah, melaksanakan penilaian tentang kesiapan belajar terhadap anak saat masuk TK. Bahkan di negara bagian Alabama, untuk masuk TK Negeri dilakukan penilaian terhadap kemampuan membaca

awal anak. Data yang diperoleh digunakan sebagai dasar untuk menyusun kegiatan belajar dan didokumentasikan di tingkat lokal dan di tingkat negara bagian (Saluja, Scott-Little, dan Clifford, 2000: 8). Hal ini menunjukkan bahwa mereka sangat memperhatikan kesesuaian kegiatan belajar yang diberikan dengan tingkat perkembangan anak. Tulisan ini akan menguraikan kompetensi yang perlu dikuasai oleh seorang guru TK agar mampu melaksanakan atau memandu kegiatan belajar di TK untuk mengoptimalkan perkembangan anak, khususnya kompetensi pedagogik.

Salah satu tolok ukur keberhasilan guru TK dalam mengajar dapat dilihat dari nilai kinerja mereka. Kinerja diartikan sebagai pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi dan suatu pameran umum keterampilan. Bila dihubungkan dengan instansi, kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Hal ini sejalan dengan pendapat Supardi (2013) bahwa kinerja guru dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan telah dimiliki oleh guru tersebut. Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yang profesional yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi personal, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial (Rusman, 2011).

Menurut Wibowo (2007) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Malayu (2005) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistyorini dalam Ondi Saondi, 2010). Hal ini juga sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP) pasal 28 ayat 3 menyebutkan penjelasan dari kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi personal, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam pembelajaran (Supardi, 2013). Kemampuan utama yang harus dimiliki oleh setiap guru yang akan dijadikan tolok ukur kualitas kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, kompetensi personal, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja.

Di Kecamatan Medan Area terdapat 42 Sekolah Taman Kanak-kanak. Mereka mempunyai latar belakang pendidikan dan latar belakang ekonomi yang beragam. Dengan kondisi seperti itu secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini terlihat antara lain: masih banyak guru TK yang mempunyai pekerjaan lain selain mengajar, jam berangkat mengajar mereka lebih banyak terlambat. Pekerjaan sampingan atau utama para guru TK ini antara lain mengajar di tempat lain, menjadi guru les, guru mengaji dan lain-lain. Dalam hal manajemen kelas dan administrasi kelas, mereka mendokumentasikan dan mengarsipkan terlalu minim atau apa adanya dan kreativitas belum terlihat secara maksimal.

Semua orang perlu kesejahteraan, demikian pula guru yang kesehariannya bekerja dan terikat dengan waktu dan tempat. Sebutan mulia yang sudah tersandang di pundak masing-masing sebagai pahlawan tanpa tanda jasa. Mereka bekerja keras tanpa membedakan si kaya dan si miskin, lelaki atau perempuan, anak pejabat atau bukan, yang jelas semua anak didik dibinanya agar menjadi anak yang cerdas, berkualitas dan bertanggungjawab. Dengan tanggungjawab moral yang dipercayakan oleh Negara kepada mereka sesuai dengan amanah Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 bahwa guru bertanggung jawab untuk ikut mencerdaskan kehidupan bangsa.

Kinerja (prestasi kerja) guru TK di Kecamatan Medan Area tentu dipengaruhi oleh kebutuhan seperti yang dimaksud di atas, dan mereka akan bekerja keras jika pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhan. Berdasarkan fenomena yang terlihat di beberapa Taman Kanak-kanak di Kecamatan Area, kinerja para guru TK terlihat kurang memuaskan. Pendapat ini ini peneliti dapatkan setelah peneliti melakukan observasi dan pendataan pada beberapa sekolah (tidak pada seluruh TK yang berjumlah 42). Hal ini menjadi kelemahan akibat keterbatasan kemampuan peneliti dalam melakukan observasi.

Faktor kesejahteraan sebagai guru ikut mempengaruhi kinerja dalam pelaksanaan tugas di sekolah. Seorang guru yang sudah sejahtera akan lebih fokus dan totalitas dalam bekerja dibandingkan dengan guru yang belum sejahtera. Secara hirarki sejahtera tidak dapat diukur, sejahtera berarti terpenuhi kebutuhan lahir maupun batin, sandang, pangan, dan papan. Dahulu orang sudah dapat makan pagi dan malam dan rumah serta pakaian seadanya sudah boleh dikatakan

sejahtera. Lain hal dengan sekarang, ukuran sejahtera sudah berubah polanya. Tidak hanya cukup sandang, pangan, dan papan, akan tetapi lebih dari itu.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru Taman Kanak-kanak, diantaranya adalah efikasi diri yang dimiliki seorang guru. Efikasi diri mengacu pada keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Efikasi diri yakni kemampuan untuk menyadari, menerima, dan mempertanggung jawabkan semua potensi keterampilan atau keahlian secara tepat.

Efikasi diri mengacu pada keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Efikasi diri akan berkembang berangsur-angsur secara terus menerus seiring meningkatnya kemampuan dan bertambahnya pengalaman-pengalaman.

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Efikasi diri yakni keyakinan bahwa seseorang bisa menguasai situasi dan mendapatkan hasil positif. Bandura (Santrock, 2007) mengatakan bahwa efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku. Efikasi diri mengacu pada keyakinan sejauh mana individu

memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu.

Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Efikasi diri akan berkembang berangsur-angsur secara terus menerus seiring meningkatnya kemampuan dan bertambahnya pengalaman-pengalaman yang berkaitan (Bandura, dalam Ormrod, 2008). Efikasi diri yakni kemampuan untuk menyadari, menerima, dan mempertanggung jawabkan semua potensi keterampilan atau keahlian secara tepat.

Selain faktor efikasi diri, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang berperan dalam mempengaruhi kinerja. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial yang menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Dalam pencapaian taraf hidup yang lebih baik dan sukses dalam bekerja tidak lepas dari motivasi kerja, dan kuat lemahnya motivasi kerja seseorang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja. Kemampuan akan menentukan bagaimana seseorang dapat melakukan pekerjaan, bakat akan berperan dalam membantu melaksanakan pekerjaan jika ada kesesuaian dengan jenis pekerjaannya, demikian juga halnya dengan persepsi, konsep diri, nilai-nilai, minat, emosi, kebutuhan dan kepribadian. Semua itu akan berpengaruh terhadap dorongan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian kajian tentang kinerja memerlukan juga pembahasan tentang motivasi sebab perilaku

seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tidak terlepas dari dorongan yang melatarbelakanginya.

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya.

Robbins (2007) mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang mendorong atau menggerakkan manusia untuk melakukan tingkah laku dan mengarahkannya pada suatu tujuan tertentu. Motivasi dapat dilihat dari cara kerja, sejauh mana kemauan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan berusaha memanfaatkan waktu untuk bekerja seefisien mungkin dengan tanggung jawab didasari oleh motivasi kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki kesadaran terhadap pekerjaan dan akan berusaha mencapai hasil yang sebaiknya, bekerja tanpa motivasi menyebabkan kurangnya tanggung jawab dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dari setiap individu.

Berdasarkan fenomena yang terlihat di tempat penelitian, maka dilakukan penelitian mengenai pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan latar belakang yang diungkapkan di atas, maka yang dijadikan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah variabel yang endogenus yaitu

kinerja guru yang dipengaruhi baik secara langsung sehingga diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan model pengembangan kinerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Banyaknya guru-guru yang memiliki kinerja kurang memuaskan, belum optimal dalam bekerja.
2. Pengaduan beberapa orangtua anak yang mengeluhkan cara kerja guru yang membuat para anak takut pergi sekolah.
3. Para guru TK dituntut memiliki efikasi diri dan motivasi kerja yang tinggi sehingga akan memiliki kesadaran terhadap pekerjaan dan akan berusaha mencapai hasil kerja yang sebaik-baiknya

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka masalah dalam penelitian ini hanya difokuskan pada tiga variabel penelitian yaitu efikasi diri, motivasi kerja dan kinerja guru. Pengaruh antar variabel dari ketiga variabel yang akan diteliti secara sistematis disajikan dalam bentuk model paradigma penelitian, hasil analisis pada penelitian akan menunjukkan pengaruh variabel kedua variabel bebas terhadap variabel terikat.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja guru TK Kecamatan Medan Area.
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru TK Kecamatan Medan Area.
3. Bagaimana efikasi diri dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru TK Kecamatan Medan Area.

E. Tujuan Penelitian

Melihat berdasarkan permasalahan penelitian, maka tujuan penelitian adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Medan Area.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Medan Area.
3. Pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja guru TK di Kecamatan Medan Area.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoretis maupun manfaat praktis. Manfaat teoretis penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Temuan penelitian ini adalah model teoretis kinerja guru TK di Kecamatan Medan Area yang diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap

pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya teori efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

2. Model teoretis yang didapatkan diharapkan dapat memberikan jawaban teoretis terhadap masalah kinerja guru, sehingga dapat dijadikan model teoretis untuk meningkatkan efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja guru
3. Temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian yang relevan di kemudian hari.

Manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan informasi tentang kinerja guru serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu: efikasi diri dan motivasi kerja.
2. Memberikan umpan balik bagi mahaanak dalam rangka memahami kinerja guru serta faktor-faktor yang mempengaruhi, yaitu: efikasi diri dan motivasi kerja, sehingga diharapkan dapat menstimulasi usaha mereka untuk meningkatkan kinerja guru.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Kinerja terjemahan dari bahasa Inggris *work performance* atau *job performance* atau *performance*. Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu organisasi pemerintah maupun swasta, maka akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi dalam mencapai misi dan visinya, untuk memutuskan suatu tindakan.

Kinerja merupakan fungsi dari faktor kemampuan dan motivasi. Ini artinya jika ada perubahan pada fungsi dari faktor itu maka secara langsung akan mempengaruhi kinerja yang bersangkutan. Karena itu seorang guru yang sudah memperoleh tunjangan profesi, seyogyanya kinerja guru tersebut meningkat. Dari penjelasan tersebut dapat dirangkum bahwa kinerja bukan sekedar kompetensi, melainkan kompetensi plus motivasi atau komitmen untuk mengerjakan tugas dan berkembang, atau dengan kata lain, kinerja adalah perwujudan kompetensi yang mencakup kemampuan, motivasi.

Kinerja adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009). Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performanc* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2007).

Sedangkan menurut Wibowo (2007) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dan kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Malayu (2005) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Kata kinerja berasal dari terjemahan kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata "*to perform*" dengan beberapa "*entries*" yaitu : (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*), (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of*

fulfill; as vow), (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understahing*), dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Menurut Robbins (2003) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan pendapat lain, kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu : kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.

Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan (Sutjipto, 2003). Definisi ini menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) merupakan catatan hasil kerja atau kegiatan selama periode tertentu. Hasil kerja ini merupakan hasil pengukuran baik secara kuantitas dan kualitas atas kemampuan ilmiah, keahlian, dan keinginan kepala sekolah atau kelompok kerja dalam suatu organisasi. Mangkunegara (2000) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat ini menunjukkan bahwa kinerja itu merupakan hasil dari pekerjaan. Hasil pekerjaan itu dapat dilihat dari aspek mutu.

Aspek ini tentu menanyakan seberapa baik, seberapa bagus. Berikutnya hasil kerja itu juga ditinjau dari aspek jumlah atau banyaknya yang diperoleh.

Sementara itu Rivai dan Basri (2005) mendefinisikan kinerja sebagai kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Selanjutnya Sutjipto (2003) mengemukakan "kinerja (*performance*) adalah penampilan atau unjuk kerja, atau cara menghasilkan sesuatu (prestasi). Kinerja organisasi berkaitan dengan daya unjuk kerja mencapai tujuan dan hasil yang digunakan".

Mulyasa (2005) mengemukakan "kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau unjuk kerja". Smith (dalam Mulyasa, 2005) menyatakan "...*output drive frome proces, human or otherwise*". Dua pendapat ahli tersebut mengungkapkan bahwa kinerja itu merupakan hasil output. Namun Smith menjelaskan bahwa hasil itu diperoleh dari berbagai proses yang ditempuh. Selanjutnya hasil yang didapat itu karena adanya kuat atau motivasi sebagai pelaku kerja. Kinerja adalah pelaksanaan tugas pekerjaan pada waktu tertentu. Simamora (1995) menyatakan bahwa "...kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan". Sementara Schuller & Jackson (1987:213) menyatakan "*employee job performance (or simply performance) describes how well an employee perform his or her job*".

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Selain itu diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja atau prestasi kerja saja, tetapi juga bagaimana proses

pekerjaan tersebut berlangsung. Mangkunegara (2010) mengemukakan bahwa: kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kane, kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Dalam hal ini berarti bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Jika kinerja dikaitkan dengan jabatan berarti kinerja itu adalah sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu (pokjawascilacapblogcom.wordpress.com)

Menurut Isjoni (2004), “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan standar dan aturan yang berlaku yang dimiliki organisasi ini dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan”. Adapun Suryadi Prawirosentono, mendefinisikan kinerja sebagai berikut: Performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (pokjawascilacapblogcom.wordpress.com).

Menurut Uno Hamzah (2009), “guru merupakan suatu profesi, yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di bidang pendidikan”. Sedangkan menurut

Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Piet A. Sahertian (dalam Purwanto, 2006) mengungkapkan bahwa kinerja biasanya dikaitkan dengan jabaran tugas-tugas yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan ciri khas dari perilaku kerja seseorang. Lainnya mendefinisikan kinerja sebagai aktifitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Wahjosumidjo mengartikan kinerja atau penampilan (*performance*) adalah sumbangan secara kualitatif maupun kuantitatif yang terukur dalam rangka membantu tercapainya tujuan kelompok dalam suatu unit kerja.

Rivai (2004) mendefinisikan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (organisasi). Berdasarkan definisi tersebut, kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga fungsional akademik. Menurut Pidarta (2005) guru sebagai pekerja merupakan pribadi yang berkembang harus memiliki kemampuan yang meliputiunjuk kerja, penguasaan materi, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri melaksanakan tugasnya.

Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga

kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Simanjuntak (2005) mengartikan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas seorang dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional akademik pada suatu program studi. Sudarmayanti (1996) mengartikan kinerja (individu) adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Kata unjuk kerja menggambarkan bahwa kinerja individu dapat dilihat dari semangat atau keseriusan individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prawirosentono (1999) memberikan batasan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma atau etika. Rogers (dalam Prawirosentono, 1999) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja (*outcomes of work*), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan *strategic* organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat diartikan bahwa kinerja adalah prestasi yang diperlihatkan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya menurut ukuran yang berlaku atau yang ditetapkan untuk

pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja guru adalah prestasi yang diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya sesuai dengan tujuan dan prinsip supervise menurut ukuran yang berlaku atau yang ditetapkan untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja guru sekolah sangat terkait dengan profesionalitas guru karena pengembangan guru profesional merupakan program guru sekolah yang harus diprioritaskan.

Untuk melihat kinerja seseorang atau suatu organisasi harus mengacu pada aktivitas orang tersebut selama ia melaksanakan tugas pokok yang menjadi tanggungjawabnya. Maksudnya adalah kinerja seseorang selalu dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Dalam kaitannya dengan tugas guru yang kesehariannya melaksanakan proses pembelajaran di sekolah, hasil yang dicapai secara optimal dalam bentuk lancarnya proses belajar anak, dan berujung pada tingginya perolehan atau hasil belajar anak, semuanya merupakan cerminan kinerja seorang guru. Kinerja guru dalam melaksanakan tugas kesehariannya tercermin pada peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas atau di luar kelas, yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Dalam menjalankan peran dan fungsinya pada proses pembelajaran di kelas, kinerja guru dapat terlihat pada kegiatannya merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh sikap moral dan profesional seorang guru.

Kinerja dapat dilihat dari hasil pekerjaan seseorang yang meliputi nilai kualitas dan nilai kuantitas. Kualitas hasil pekerjaan mengacu pada kepuasan sebagai perwujudan terpenuhinya harapan orang lain terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan. Berdasarkan pemaknaan ini, kinerja yang dilihat berdasarkan

kualitas hasil kerja, lebih lanjut dapat pula diberi arti sebagai efektivitas atau ketepatan kerja, sedangkan kuantitas hasil pekerjaan jelas tergambar pada volume atau kapasitas pekerjaan yang telah diselesaikan. Dengan demikian, dalam konteks kuantitas pekerjaan, kinerja dapat diinterpretasikan sebagai produktivitas kerja.

Wujud atau bentuk kinerja guru tentu tidak sama dengan wujud atau bentuk kinerja pegawai bank, pegawai administrasi pada sebuah instansi pemerintah, pegawai pada instansi swasta, dan sebagainya. Secara substantif dapat ditegaskan bahwa perbedaan pekerjaan dapat menyebabkan wujud kinerja berbeda. Namun demikian, perbedaan wujud kinerja berdasarkan perbedaan pekerjaan tetap mengacu pada satu konsep yang disebut ukuran kinerja. Artinya setiap profesi atau pekerjaan tentu memiliki indikator atau ukuran kinerja masing-masing. Ukuran kinerja disebut sebagai kriteria. Yang dimaksudkan sebagai alat untuk menggambarkan keberhasilan, ukuran prediktif untuk menilai efektivitas individu dan organisasi. Berbagai kriteria yang telah ditetapkan sebagai gambaran kerja dapat disatukan menjadi satu indek kinerja tunggal, dapat pula masing-masing sebagai kriteria yang independen. Tindakan pertama menghasilkan *multiple criteria*. *Composit criteria* menyatakan apabila komponen-komponen kriteria independen satu dengan yang lain dalam bentuk kompositnya, akan mengukur salah satu atau sebagian saja.

Peran guru yang dimaksud adalah berkaitan dengan peran guru dalam proses pembelajaran. Guru merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya, karena guru memegang peranan dalam proses pembelajaran, dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan

secara keseluruhan. Guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas. Guru sebagai pekerja merupakan pribadi yang berkembang harus memiliki kemampuan yang meliputi unjuk kerja, penguasaan materi, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri melaksanakan tugasnya.

Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Dalam hubungannya dengan menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis, Supardi (2013) menyatakan bahwa dalam pendekatan pembelajaran guru dituntut untuk memperhatikan hal-hal sebagai berikut: 1. Merencanakan pembelajaran sesuai dengan kewajaran perkembangan mental anak. 2. Membentuk group belajar yang saling tergantung. 3. Menyediakan lingkungan yang mendukung pembelajaran mandiri yang memiliki tiga karakteristik yaitu kesadaran berpikir, penggunaan strategi dan motivasi berkelanjutan. 4. Mempertimbangkan keberagaman anak didalam kelas. 5. Memperhatikan *multi intelegensi* anak. 6. Menggunakan teknik-teknik bertanya yang meningkatkan pembelajaran anak, perkembangan pemecahan masalah dan ketrampilan tingkat tinggi. 7. Menerapkan penilaian

otentik yaitu mengevaluasi penerapan pengetahuan dan berfikir kompleks dari pada hanya sekedar hafalan informasi faktual.

Lebih rinci lagi Ivor K. Davies (1991) juga mengatakan bahwa seorang mempunyai empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerja seorang guru, adalah sebagai berikut: 1). Merencanakan, yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar. 2). Mengorganisasikan, yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien, dan ekonomis mungkin. 3). Memimpin, yaitu pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong, dan menstimulasi murid-muridnya, sehingga mereka siap mewujudkan tujuan belajar. 4). Mengawasi, yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin di atas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan. Jika tujuan belum dapat diwujudkan, maka guru harus menilai dan mengatur kembali situasinya dan bukunya mengubah tujuan.

Sementara itu sebutan guru dapat menunjukkan suatu profesi atau jabatan fungsional dalam bidang pendidikan dan pembelajaran, atau seseorang yang menduduki dan melaksanakan tugas dalam bidang pendidikan dan pembelajaran. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa bila kinerja dikaitkan dengan guru maka pengertian kinerja guru pada dasarnya terkait dengan kajian tentang perilaku guru. Pengertian perilaku guru adalah berbagai aktivitas guru yang berhubungan dengan hal-hal yang harus dikerjakan, terutama sekali aktivitas-aktivitas yang terkait hubungannya dengan bimbingan dan arahan dalam pembelajaran.

Dari uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu seperti perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja seseorang Guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari dalam aspek kegiatan menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mulyasa (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru antara lain:

- a. Sikap mental berupa motivasi, disiplin dan etika kerja.
- b. Tingkat pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas.
- c. Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja sama serta mengguinakan fasilitas dengan baik.
- d. Manajemen atau gaya kepemimpinan kepala sekolah, artikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga pendidikan.
- e. Hubungan industrial, menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis dalam bekerja dan meningkatkan harkat dan martabat tenaga kependidikan sehingga mendorong mewujudkan jiwa yang ber dedikasi dalam upaya peningkatan kinerjanya.

- f. Tingkat penghasilan atau gaji yang memadai, ini dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerjanya.
- g. Kesehatan, akan meningkatkan semangat kerja.
- h. Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga pendidikan, dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerjanya.
- i. Lingkungan sosial dan suasana kerja yang baik, ini akan mendorong tenaga kerja kependidikan dengan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawabnya untuk meleakukan pekerjaan yang lebih baik.
- j. Kualitas sarana pembelajaran, akan berpengaruh pada peningkatan kinerjanya.
- k. Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas serta memperkecil pemborosan.
- l. Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan kinerjanya.

Singer (dalam As'ad, 1991) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah sebagai suatu catatan keluaran hasil pada suatu fungsi jabatan atau seluruh aktivitas kerjanya dalam periode waktu tertentu. Perbedaan kinerja antara pegawai satu dengan yang lainnya perlu disadari oleh para pemimpin organisasi. Walaupun pegawai bekerja pada tingkat yang sama, namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua variabel yaitu variabel individu dan variabel situasi kerja atau situasional.

Selanjutnya Robbins (2007) yang mengemukakan beberapa karakteristik biografik yang dapat mempengaruhi kinerja:

1. Umur, kinerja akan menurun seiring bertambahnya umur seseorang. Dalam kenyataannya kekuatan kerja seseorang akan menurun dengan bertambahnya umur mereka.
2. Jenis kelamin, wanita lebih suka menyesuaikan diri dengan wewenang, sedangkan pria lebih agresif dalam mewujudkan harapan dan keberhasilan.
3. Jabatan/senioritas, kedudukan seseorang dalam organisasi akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya, karena perbedaan pekerjaan dapat membedakan jenis kebutuhan yang ingin dipuaskan dalam pekerjaan individu yang bersangkutan.

Mathis (2006) menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain

1. Sikap, meliputi keyakinan, perasaan, dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu.
2. Keterlibatan kerja yaitu tingkat seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri.
3. Perilaku yaitu tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus.
4. Partisipasi yaitu tingkat seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
5. Penampilan yaitu tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi termasuk kuantitas dan kualitas.

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor dari individu maupun yang bersumber dari organisasi. Dari individu sangat

dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensi dan motivasinya. Sedangkan dari organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya, bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja; dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja melalui coaching, mentoring, dan counselling.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menentukan kinerja terdiri dari dua variabel yaitu 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.

3. Aspek-aspek Kinerja

Kinerja memiliki banyak aspek yang masing-masing mempunyai arti penting. Aspek yang satu tidak lebih penting dari dimensi lainnya. Oleh sebab itu, dalam proses pengukuran kinerja semua aspek diukur. Sudarmanto (2009) mengatakan bahwa " kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek-aspek produktivitas berupa tingkat kualitas dan kuantitas yang dilakukan pekerja, dan ketidakhadiran". Menurut Rivai (2005) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu: *quality of work, promptness, initiative, capability, dan communication*. Kelima aspek tersebut dimaknai menjadi kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Aspek-aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengkaji tingkat kinerja pegawai. Disamping itu, dikatakan pula bahwa untuk mengadakan pengukuran terhadap kinerja ditetapkan: " *Performance = Ability x Motivation.*"

Hasibuan (2001) mengemukakan ”unsur-unsur kinerja yang dinilai yaitu: kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab”. Selain aspek tersebut, kinerja seseorang dapat diukur dan dilihat dari berbagai faktor, yaitu seseorang sebagai *educator, fasilitator, motivator, mediator, organisator*, dan mitra bagi rekan-rekan kerja dan pimpinannya.

Mangkunegara (2005) membagi dua kategori aspek standar kinerja, yaitu aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi: a) Proses kerja dan kondisi pekerjaan; b) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan; c) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan; d) Jumlah dan jenis pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi: a) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan; b) Tingkat kemampuan dalam bekerja; c) Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan; d) Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran tolak ukur dalam menilai kinerja. Menurut John Miner (dalam Sudarmanto, 2009) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja secara umum, yaitu: 1). Kualitas, yaitu ; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan. 2). Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan. 3). Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang. 4). Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Menurut Ahuja (dalam Jurnal Nassazi, 2013) terdapat sejumlah langkah yang dapat dipertimbangkan ketika mengukur kinerja:

- a. Produktivitas. Ukuran dari bagaimana individu, organisasi dan industri mengkonversisumber masukan menjadi barang dan jasa. Ukuran berapa banyak outputyang dihasilkan sumber dayamanusiayang digunakan.
- b. Efisiensi. Kemampuan untuk menghasilkan hasil yang diinginkan denganmenggunakan sumber daya seminimal mungkin.
- c. Efektivitas. Kemampuan karyawan untuk memenuhi tujuan atau target yangdiinginkan.
- d. Kualitas. Karakteristik yang menanggung kemampuan untukmemenuhi kebutuhan yang dinyatakan atau tersirat. Hal ini semakin banyak mencapai tujuan yang lebih baik dengan menghasilkan kualitas yang lebih kompetitif.
- e. Profitabilitas. Kemampuan untuk mendapatkan keuntungan secara konsisten selama periode waktu tertentu.

Sedangkan menurut LAN (2010) pengukuran kinerja merupakan jembatan antara perencanaan strategis dengan akuntabilitas. LAN menetapkan lima indikator yang dijadikan pedoman dan panduan bagi organisasi publik dalam menyusun laporan kinerja, yaitu:

- a. Masukan adalah sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan keluaran seperti: orang, dana, waktu, material, dan lain-lain.
- b. Keluaran adalah segala sesuatu berupa produk/jasa (fisik dan atau non fisik) sebagai hasil langsung dari pelaksanaan suatu kegiatan program berdasarkan masukan yang digunakan.
- c. Hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan dalam jangka menengah. Hasil merupakan ukuran seberapa jauh setiap produk jasa dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat

- d. Manfaat adalah kegunaan suatu keluaran yang dirasakan langsung masyarakat. Manfaat dapat berupa tersedianya fasilitas yang dapat diakses oleh publik.
- e. Dampak adalah ukuran tingkat pengaruh sosial, ekonomi, lingkungan atau kepentingan umum lainnya yang dimulai oleh capaian kinerja setiap indikator dalam suatu kegiatan.

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu:

a. Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam proses penyusunan program kegiatan pembelajaran. Ada tiga tahapan dalam pelaksanaan pengembangan atau penyusunan silabus yaitu tahap adopsi, adaptasi dan produksi. Pada tahap adopsi memiliki makna bahwa penyusunan silabus dan RPP hanya mengambil dari silabus dan RPP yang sudah ada sebelumnya tanpa melakukan penyesuaian atau revisi apapun, sehingga bisa dikatakan bahwa dalam tahap ini guru bersifat pasif. Pada tahap adaptasi dalam penyusunan silabus dan RPP guru sudah melakukan penyesuaian atau revisi terhadap silabus dan RPP yang sudah ada, sehingga bisa dikatakan guru bersifat aktif. Pada tahap yang paling ideal adalah ketika guru sudah dapat menghasilkan suatu produk silabus dan RPP sendiri tanpa tergantung dari silabus dan RPP yang sudah ada.

b. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

1). Layanan Pendidikan

Layanan pendidikan sebagai layanan dasar yang diselenggarakan di satuan PAUD untuk mengembangkan berbagai potensi anak yang mencakup nilai-nilai

agama dan moral, fisik-motorik, kognitif, bahasa, sosial-emosional, dan seni. Penyelenggaraan layanan pendidikan mengacu pada standar Nasional PAUD, kurikulum 2013 PAUD, dan acuan lainnya yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Penyelenggaraan layanan pendidikan pada satuan PAUD dapat memanfaatkan potensi-potensi yang ada di lingkungan sekitar dan bekerjasama dengan instansi dan mitra terkait.

Layanan pendidikan di Satuan PAUD menggunakan Prinsip yang digunakan dalam proses pembelajaran anak usia dini sebagai berikut:

a. Belajar melalui bermain.

Anak di bawah usia 6 tahun berada pada masa bermain. Pemberian rangsangan pendidikan dengan cara yang tepat melalui bermain, dapat memberikan pembelajaran yang bermakna pada anak. Anak mendapatkan pengetahuan melalui kegiatan mainnya.

b. Berorientasi pada perkembangan anak

Pendidik harus mampu mengembangkan semua aspek perkembangan sesuai dengan tahapan usia anak.

c. Berorientasi pada kebutuhan anak

Pendidik harus mampu memberi rangsangan pendidikan atau stimulasi sesuai dengan kebutuhan anak, termasuk anak-anak yang mempunyai kebutuhan khusus.

d. Berpusat pada anak

Pendidik harus menciptakan suasana yang bisa mendorong semangat belajar, motivasi, minat, kreativitas, inisiatif, inspirasi, inovasi, dan kemandirian sesuai dengan karakteristik, minat, potensi, tingkat perkembangan, dan kebutuhan anak.

e. Pembelajaran aktif

Pendidik harus mampu menciptakan suasana yang mendorong anak aktif mencari, menemukan, menentukan pilihan, mengemukakan pendapat, dan melakukan serta mengalami sendiri.

f. Berorientasi pada pengembangan nilai-nilai karakter

Pemberian rangsangan pendidikan diarahkan untuk mengembangkan nilai-nilai yang membentuk karakter yang positif pada anak. Pengembangan nilai-nilai karakter tidak dengan pembelajaran langsung, akan tetapi melalui pembelajaran untuk mengembangkan kompetensi pengetahuan dan keterampilan serta melalui pembiasaan dan keteladanan.

g. Berorientasi pada pengembangan kecakapan hidup

Pemberian rangsangan pendidikan diarahkan untuk mengembangkan kemandirian anak. Pengembangan kecakapan hidup dilakukan secara terpadu baik melalui pembelajaran untuk mengembangkan kompetensi pengetahuan dan keterampilan maupun melalui pembiasaan dan keteladanan.

h. Didukung oleh lingkungan yang kondusif

Lingkungan pembelajaran diciptakan sedemikian rupa agar menarik, menyenangkan, aman, dan nyaman bagi anak. Penataan ruang diatur agar anak dapat berinteraksi dengan pendidik, pengasuh, dan anak lain.

i. Berorientasi pada pembelajaran yang demokratis

Pembelajaran yang demokratis sangat diperlukan untuk rasa saling menghargai antara anak dengan pendidik, dan antara anak dengan anak lain.

j. Pemanfaatan media belajar, sumber belajar, dan narasumber

Penggunaan media belajar, sumber belajar, dan narasumber yang ada di lingkungan PAUD bertujuan agar pembelajaran lebih kontekstual dan bermakna. Termasuk narasumber adalah orang-orang dengan profesi tertentu yang dilibatkan sesuai dengan tema, misalnya dokter, polisi, nelayan, dan petugas pemadam kebakaran.

2). Layanan Kesehatan, Gizi dan Perawatan

- a. Layanan kesehatan, gizi, dan perawatan di Satuan PAUD menjadi bagian dari Kurikulum Tingkat Satuan PAUD yang diwujudkan dalam kegiatan rutin seperti penimbangan berat badan, pembiasaan makanan, pengenalan makanan sehat dan seimbang, pengenalan makan bergizi, memantau asupan makanan, penyediaan alat P3K dan mengontrol kondisi fisik anak secara sederhana.
- b. Memberi fasilitas kepada tenaga Medis untuk melakukan Deteksi Dini Tumbuh Kembang (DDTK)/ Stimulasi Deteksi Intervensi Dini Tumbuh Kembang (SDIDTK), perbaikan gizi, seperti pemberian vitamin A, pemberian imunisasi, pemeriksaan kesehatan mata, telinga, dan mulut anak.
- c. Berkoordinasi atau meminta bantuan kepada Penilik/Himpaudi/IGTKI/tokoh masyarakat apabila memerlukan bantuan untuk perluasan jaringan kemitraan, termasuk apabila memerlukan nara sumber atau fasilitas lainnya.

3). Layanan Pengasuhan

Pengasuhan pada satuan PAUD dilakukan bekerjasama dengan orang tua melalui program Parenting. Program parenting diisi dengan kegiatan, KPO (Kelompok Pertemuan Orangtua) seperti penyuluhan, diskusi, simulasi, seminar tentang pertumbuhan dan perkembangan anak, pengenalan makanan lokal yang sehat, pembiasaan perilaku hidup bersih dan sehat (PHBS) dan lain-

lain, konsultasi antara guru dan orangtua berkaitan dengan pertumbuhan dan perkembangan anak, keterlibatan orangtua di dalam kelas, keterlibatan orangtua dalam menyediakan program makan bersama secara bergilir, keterlibatan orangtua di luar kelas misalnya menjadi panitia kegiatan lapangan, kegiatan bersama keluarga,

4). Layanan Perlindungan

Perlindungan anak harus menjadi bagian dari Misi lembaga, artinya semua anak yang ada di Satuan PAUD harus terlindung dari kekerasan fisik dan kekerasan non fisik, antara lain:

- a. Memastikan lingkungan, alat, dan bahan main yang digunakan anak dalam kondisi aman, nyaman dan menyenangkan.
- b. Memastikan tidak ada anak yang terkena bully atau kekerasan fisik ataupun ucapan oleh teman, guru, atau orang dewasa lainnya di sekitar Satuan PAUD.
- c. Mengenalkan kepada anak bagian tubuh yang boleh disentuh dan yang tidak boleh disentuh.
- d. Mengajarkan anak untuk dapat menolong dirinya apabila mendapat perlakuan tidak nyaman, misalnya meminta pertolongan atau menghindari tempat dan orang yang dirasakan membahayakan.
- e. Semua area di satuan PAUD berada dalam jangkauan pengawasan guru.
- f. Semua anak mendapat perhatian yang sama sesuai dengan kebutuhan dan kondisinya.
- g. Memastikan semua guru terbiasa ramah, menghormati, menyayangi, serta peduli kepada semua anak dengan tidak melabelkan sesuatu pada anak.
- h. Menumbuhkan situasi di area Satuan PAUD penuh keramahan, santun, dan saling menyayangi.

- i. Memastikan saat anak pulang sekolah dalam posisi aman (ada orang dewasa yang mendampingi)
 - j. Menangani dengan segera ketika anak mengalami kecelakaan yang terjadi di Lembaga PAUD.
- 5). Layanan Kesejahteraan
- a. Membantu keluarga yang anaknya belum memiliki Akta Kelahiran.
 - b. Menyisihkan dana bantuan operasional dan dana dari sumber lainnya untuk program makanan tambahan sehat sederhana berbahan baku lokal.
 - c. Membantu keluarga yang belum memiliki akses layanan kesehatan dengan mendaftarkan keluarga tersebut sebagai penerima jaminan kesehatan.
 - d. Memperlakukan semua anak termasuk anak berkebutuhan khusus sesuai dengan potensi yang dimiliki, kemampuan yang dicapai, dan pemberian dukungan yang sesuai untuk menumbuhkan rasa percaya diri, keberanian, dan kemandirian anak.
 - e. Membiasakan untuk memberi penghargaan kepada anak atas usaha yang telah dilakukannya.

B. Efikasi Diri

1. Pengertian Efikasi Diri

Konsep *self efficacy* sebenarnya adalah inti dari teori *social cognitive* yang dikemukakan oleh Albert Bandura yang menekankan peran belajar observasional, pengalaman sosial, dan determinisme timbal balik dalam pengembangan kepribadian. Efikasi diri mengacu pada keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau

melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Efikasi diri yakni kemampuan untuk menyadari, menerima, dan mempertanggung jawabkan semua potensi keterampilan atau keahlian secara tepat.

Efikasi diri mengacu pada keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Efikasi diri akan berkembang berangsur-angsur secara terus menerus seiring meningkatnya kemampuan dan bertambahnya pengalaman-pengalaman. Efikasi diri yakni kemampuan untuk menyadari, menerima, dan mempertanggung jawabkan semua potensi keterampilan atau keahlian secara tepat.

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Efikasi diri yakni keyakinan bahwa seseorang bisa menguasai situasi dan mendapatkan hasil positif. Bandura (Santrock, 2007) mengatakan bahwa efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku.

Efikasi diri mengacu pada keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Efikasi diri akan berkembang berangsur-angsur secara terus menerus seiring meningkatnya kemampuan dan bertambahnya pengalaman-pengalaman yang berkaitan (Bandura dalam Ormrod, 2008). Efikasi diri yakni kemampuan untuk menyadari, menerima, dan mempertanggung jawabkan semua potensi keterampilan atau keahlian secara tepat.

Menurut Bandura (dalam Ormrod, 2008) efikasi diri (*self efficacy*) adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan baik. Efikasi diri memiliki keefektifan yaitu individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Tingginya efikasi diri yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak secara tepat dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas. Pikiran individu terhadap efikasi diri menentukan seberapa besar usaha yang dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan.

Sementara itu, Baron dan Byrne (2004) mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Bandura dan

Woods menjelaskan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk mengatur motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi. Alwisol (2009), menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

Efikasi diri menurut Alwisol (2009) dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experiences*), persuasi sosial (*social persuasion*) dan pembangkitan emosi (*emotional/physiological states*). Pengalaman performansi adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Pengalaman vikarius diperoleh melalui model sosial. Persuasi sosial adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan.

Schunk (Anwar, 2005) mengatakan bahwa *self efficacy* sangat penting perannya dalam mempengaruhi usaha yang dilakukan, seberapa kuat usahanya dalam memprediksi keberhasilan yang akan dicapai. Efikasi diri selalu berhubungan dan berdampak pada pemilihan perilaku, motivasi dan keteguhan individu dalam menghadapi setiap persoalan. Cara untuk menganalisis perbedaan motivasi dengan pencapaian mengedepankan efikasi diri individu yaitu kepercayaan bahwa seseorang dapat menguasai suatu situasi dan menghasilkan akhir yang baik. Efikasi diri yang positif keyakinan untuk mampu melakukan perilaku yang di maksud. Tanpa efikasi diri (keyakinan tertentu yang sangat

situasional), orang bahkan enggan melakukan suatu perilaku. Jadi efikasi diri keyakinan individu atas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Kahn (2011) efikasi diri merupakan persepsi individu akan kapasitasnya dalam menyelesaikan suatu tugas. Bonar (dalam Kahn, 2011) mendefinisikan efikasi diri sebagai kepercayaan diri yang tinggi akan kemampuan diri untuk menggunakan kemampuan kontrol dirinya (*self-control*). Cain (dalam Kahn, 2011) mengartikan efikasi sebagai kepercayaan diri akan kemampuan diri dalam melakukan suatu tindakan yang diperlukan untuk hasil yang diinginkan. Menurut Mathis (2006) seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi, mampu mengatur kehidupan mereka untuk lebih berhasil. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Ames (dalam Mathis, 2006) bahwa efikasi diri merupakan keyakinan dasar yang memimpin seseorang untuk mencapai kesuksesan atau keberhasilan. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi ketika awalnya tidak berhasil, mereka akan mencoba cara yang baru, dan bekerja lebih keras. Ketika masalah timbul, seseorang dengan efikasi diri yang kuat tetap tenang dalam menghadapi masalah dan mencari solusi, bukan memikirkan kekurangan dari dirinya.

Jess Greogory (dalam Ghuftron, 2010) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan diri untuk mengetahui kemampuannya sehingga dapat melakukan suatu bentuk kontrol terhadap manfaat orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan sekitarnya. Menurut Ormrod (2008) *self-efficacy* adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Laura (dalam Ghuftron, 2010) *self-*

efficacy merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara atau mediator dalam interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan. *self-efficacy* dapat menjadi penentu keberhasilan performansi dan pelaksanaan pekerjaan. *Self-efficacy* juga sangat mempengaruhi pola pikiran, reaksi emosional dalam membuat keputusan.

Tingginya efikasi diri yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak secara tepat dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas. Pikiran individu terhadap efikasi diri menentukan seberapa besar usaha yang dicurahkan dan seberapa lama individu akan tetap bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Efikasi diri selalu berhubungan dan berdampak pada pemilihan perilaku, motivasi dan keteguhan individu dalam menghadapi setiap persoalan. Cara untuk menganalisis perbedaan motivasi dengan pencapaian mengedepankan efikasi diri individu yaitu kepercayaan bahwa seseorang dapat menguasai suatu situasi dan menghasilkan akhir yang baik.

Efikasi diri akan memungkinkan tumbuhnya keyakinan dari dalam dirinya sendiri yang dapat membantu melakukan aktivitasnya sehingga tidak ada hambatan dan halangan apapun. Efikasi diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan dan diturunkan, melalui salah satu atau beberapa kombinasi empat sumber. Menurut Bandura (dalam Friedman, 2006) ada empat sumber penting yang digunakan individu dalam membentuk efikasi diri yaitu:

a) *Mastery Experience* (pengalaman keberhasilan)

Keberhasilan yang didapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila

keberhasilan yang didapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, apabila keberhasilan itu didapat melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri maka hal itu akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri.

b) *Vicarious Experience* atau modeling (meniru)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan efikasi diri seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi tersebut didapat melalui *social models* yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga melakukan modeling. Namun efikasi diri yang didapat tidak akan berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

c) *Social Persuasion*

informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk menyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.

Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula. Jadi efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu tugas yang didasari kemampuannya dapat di rasakan akan menuntun dirinya untuk berpikir mantap dan efektif. Efikasi diri akan memungkinkan tumbuhnya keyakinan dari dalam dirinya sendiri yang dapat membantu

melakukan aktivitasnya sehingga tidak ada hambatan dan halangan apapun. Efikasi diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan dan diturunkan, melalui salah satu atau beberapa kombinasi empat sumber.

Jadi efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu tugas yang didasari kemampuannya dapat dirasakan akan menuntun dirinya untuk berpikir mantap dan efektif. Efikasi diri bersumber dari keinginan dalam diri seseorang dalam suatu perilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila tidak timbul dari dalam diri individu maka apa yang di inginkan tidak akan tercapai. Efikasi diri bersumber dari keinginan dalam diri seseorang dalam suatu perilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila tidak timbul dari dalam diri individu maka apa yang di inginkan tidak akan tercapai.

Efikasi diri selalu berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang diberikan, yang berhubungan juga dengan tingkah laku individu dalam berbagai bidang penguasaan tugas serta tingkat kemampuan atau kemamtapan yang ada dalam diri inividu. Perasaan efikasi diri mahaanak mempengaruhi pilihan aktivitas mereka, tujuan mereka, dan usaha serta persistensi mereka dalam aktivitas-aktivitas kelas. Dengan demikian, efikasi diri pada akhirnya mempengaruhi pembelajaran dan prestasi mereka (Bandura dalam Ormrod, 2008). Beberapa aspek efikasi diri, antara lain:

a) Pilihan aktivitas

Orang cenderung memilih tugas dan tanggung jawab mereka yakin akan berhasil dan menghindari tugas dan aktivitas yang mereka yakin akan gagal. Orang memilih tugas yang mudah untuk dikerjakan, selalu menghindari tugas yang dirasakan sulit dan tidak bisa untuk dikerjakan.

b) Tujuan

Orang menetapkan tujuan yang lebih tinggi bagi diri mereka sendiri ketika mereka memiliki efikasi diri yang tinggi. Contohnya pilihan karir remaja dan tingkat pekerjaannya menunjukkan bahwa mereka memiliki efikasi diri yang tinggi dan bukan sebaliknya menurut Bandura (dalam Ormrod, 2008). Jadi setiap individu dalam melakukan sesuatu hal atau mengerjakan suatu tugas mempunyai tujuan yang ingin dicapai.

c) Usaha dan Persistensi

Orang dengan perasaan efikasi yang tinggi lebih mungkin mengerahkan segenap tenaga ketika mencoba suatu tugas yang baru. Mereka juga lebih gigih dan tidak mudah menyerah untuk “mencoba, mencoba lagi” ketika menghadapi tantangan. Sebaliknya Individu dengan efikasi diri yang rendah akan bersikap setengah hati dan begitu cepat menyerah ketika menghadapi kesulitan. Jadi orang yang memiliki keyakinan akan kemampuannya akan berusaha untuk tidak mudah menyerah dalam menghadapi suatu tugas sulit.

d) Pembelajaran dan Prestasi

Menurut Bandura dkk (dalam Ormrod, 2008) orang yang efikasi diri yang tinggi cenderung lebih banyak belajar dan berprestasi dari pada mereka yang efikasi dirinya rendah. Hal ini benar bahkan ketika tingkat kemampuan aktual sama.

Menurut Bong dan Skaalvik (dalam Ormrod, 2008) ketika beberapa individu memiliki kemampuan yang sama, mereka yang yakin dapat melakukan suatu tugas lebih mungkin menyelesaikan tugas tersebut secara sukses dari pada

mereka yang tidak yakin mampu mencapai keberhasilan. Dengan efikasi diri yang tinggi bisa mencapai tingkatan yang luar biasa sebagian karena mereka terlibat dalam proses- proses kognitif yang meningkatkan pembelajaran, menaruh perhatian, mengorganisasi, mengelaborasi dan seterusnya.

Berdasarkan kajian teori yang dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki dosen tentang kemampuan dirinya terhadap tindakan yang diperlukan untuk mencapai tuntutan, maka dalam hal ini dapat dilihat dari indikator: keyakinan akan keterlibatan dalam tugas, keyakinan atas kemampuannya bertahan menghadapi tantangan, memiliki sikap optimis, rasa nyaman pada saat bekerja dan aktivitas yang sulit.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Efikasi diri sangat mempengaruhi perilaku manusia. Jika orang yakin mempunyai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan maka individu akan berusaha untuk mencapainya. Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang diperlukan dalam suatu tugas yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Efikasi diri merupakan faktor penting untuk menentukan apakah individu akan berprestasi atau tidak. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri menurut Bandura (dalam Santrock, 2007) yaitu:

- a. Sifat tugas yang dihadapi. situasi-situasi atau jenis tugas tertentu menuntut kinerja lebih sulit dan berat dari pada tugas dan situasi yang lain.
- b. Insentif eksternal. Insentif berupa hadiah (*reward*) yang diberikan oleh orang lain untuk merefleksikan keberhasilan seseorang dalam menguasai dan

melaksanakan suatu tugas (*competence contigen insentif*) misalnya pemberian pujian.

- c. Status atau peran individu dalam lingkungan. Derajat status sosial seseorang mempengaruhi penghargaan dari orang lain dan rasa percaya dirinya.
- d. Informasi tentang kemampuan dirinya. Efikasi diri seseorang akan meningkat atau menurun jika ia mendapat informasi yang positif atau negatif tentang dirinya.

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. Individu akan merasa sulit untuk memotivasi diri akan mengurangi usahanya atau menyerah dalam berbagai macam rintangan yang di hadapinya. 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 di rasakan sulit harus di hadapinya dengan berbagai situasi tertentu melalui keyakinan akan kemampuannya sendiri.

Peranan Bimbingan dan Konseling dalam Mengembangkan Efikasi Diri
Keyakinan akan kemampuan diri menjadi aspek penting untuk menggerakkan proses belajar yang berkesinambungan. Keyakinan akan kemampuan diri pada individu akan menggerakkan perilaku serta serangkaian dalam memenuhi tuntutan dari berbagai situasi. Jika seseorang tidak yakin dapat meraih hasil yang mereka inginkan, mereka akan sedikit memiliki motivasi untuk bertindak. Bimbingan

konseling merupakan layanan untuk membantu individu untuk mencapai perkembangan optimal. Menurut Kalisa dkk (dalam jurnal bimbingan konseling, 2012) efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan dalam mencapai suatu tujuan, termasuk perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi.

Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi dalam belajar percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas belajar yang sulit dan beragam dan yakin mencapai hasil yang optimal. Sedangkan seseorang dengan efikasi diri yang rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit individu dengan efikasi diri yang rendah cenderung akan mudah menyerah. Sementara individu dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk menghadapi tantangan yang ada.

Bimbingan dan konseling merupakan proses pemberian bantuan dari konselor kepada klien secara bertatap muka untuk membantu klien keluar dari masalahnya. Salah satu tujuan khusus dari layanan bimbingan dan konseling adalah agar individu mampu memecahkan berbagai kesulitan yang dihadapinya secara mandiri. Kesulitan yang dialami individu umumnya pada bidang belajar. Individu dapat mencapai tujuan yang diinginkan mereka harus yakin akan kemampuannya bagaimanapun kesulitan yang dialami dalam bidang belajar asalkan mereka punya keinginan, senantiasa berusaha dan pantang menyerah maka mereka akan mendapatkan hasil yang baik.

Melalui bimbingan dan konseling dapat membantu individu dalam mengembangkan efikasi diri individu dalam menghadapi berbagai kesulitan untuk mencapai perkembangan yang optimal. Dengan demikian peranan bimbingan konseling dalam mengembangkan efikasi diri yaitu upaya dalam membantu individu dalam mencapai keyakinan akan kemampuan dirinya agar mampu mengatasi berbagai permasalahan dan kesulitan yang akan di hadapi.

Individu yang memiliki bentuk efikasi diri yang tinggi memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif, dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik. Individu yang efikasi dirinya rendah memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, mudah bersalah, dan memperbesar kesalahan mereka (Bandura dalam Santrock, 2005).

Keyakinan akan kemampuan diri menjadi aspek penting untuk menggerakkan proses belajar yang berkesinambungan. Keyakinan akan kemampuan diri pada individu akan menggerakkan perilaku serta serangkaian dalam memenuhi tuntutan dari berbagai situasi. Jika seseorang tidak yakin dapat meraih hasil yang mereka inginkan, mereka akan sedikit memiliki motivasi untuk bertindak. Bimbingan konseling merupakan layanan untuk membantu individu untuk mencapai perkembangan optimal.

Menurut Kalisa dkk (dalam jurnal bimbingan konseling, 2012) efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena efikasi diri yang

dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan dalam mencapai suatu tujuan, termasuk perkiraan terhadap tantangan yang akan di hadapi. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi dalam belajar percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas belajar yang sulit dan beragam dan yakin mencapai hasil yang optimal. Sedangkan seseorang dengan efikasi diri yang rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit individu dengan efikasi diri yang rendah cenderung akan mudah menyerah. Sementara individu dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk menghadapi tantangan yang ada.

Menurut Bandura (1997) pengetahuan tentang efikasi diri seseorang akurat atau tidak, tergantung pada:

- a. Pencapaian performansi. Hasil pencapaian prestasi sebelumnya akan mempengaruhi penghayatan akan efikasi diri yang pada gilirannya akan mempengaruhi usaha dengan ketekunannya dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan efikasi diri tinggi tidak akan memandang performansi yang rendah sebagai ketidakmampuan diri melainkan lebih dipandang sebagai kesalahan dalam menentukan strategi sebelumnya atau karena faktor situasional atau usaha yang kurang mendukung pada saat itu. Pencapaian prestasi merupakan sumber pengharapan efikasi yang utama karena didasarkan pada pengetahuan langsung yang dialami oleh individu. Apabila individu pernah berhasil mencapai suatu prestasi tertentu maka efikasi diri akan meningkat.

- b. Pengalaman orang lain. Individu tidak hanya mengandalkan atas pencapaian performansi dirinya sendiri saja sebagai sumber informasi, melainkan juga dipengaruhi oleh penilaiannya terhadap pengalaman orang lain. Bila orang lain mampu mencapai prestasi tertentu mengapa dirinya tidak. Melalui pengamatan terhadap performansi orang lain tersebut yang dipandangya memiliki kemampuan sebanding maka motivasi individu untuk mencapai performansi tertentu akan akan meningkat. Hal ini tergantung pula pada karakteristik model, kesamaan antara individu dengan model, tingkat kesulitan tugas, keadaan situasional dan keanekaragaman hasil yang mampu dicapai oleh model. Dengan mengamati keberhasilan orang lain yang sama dengan dirinya maka seseorang dapat memiliki kemampuan dirinya sesuai dengan keyakinannya.
- c. Persuasi verbal. Persuasi verbal diterapkan secara luas untuk meyakinkan pada seseorang dengan mengatakan bahwa dirinya cukup memiliki kemampuan yang sepadan guna mencapai suatu prestasi atau target sebagaimana yang telah ditetapkan. Performansi verbal memiliki kontribusi terhadap peningkatan efikasi diri terutama dengan individu yang memiliki keraguan diri dan tinggal dalam defisiensi personal, namun demikian peningkatan efikasi diri tetap tergantung pada keyakinan diri seseorang. Melalui persusasi verbal individu diarahkan lewat sugesti dan bujukan agar percaya bahwa dirinya dapat mengatasi masalah-masalah dimasa yang akan datang dengan cara didorong agar giat, ulet dan tekun serta berusaha lebih keras untuk meraih sukses.

- d. Kondisi psikologis. Individu harus bisa membaca "somatic arousal"nya dalam kondisi stres dan juga situasi-situasi yang tidak menyenangkan yang dapat mempengaruhi pengharapan efikasi. Individu akan lebih mengharapkan berhasil jika tidak mengalami gejala fisiologis daripada jika mereka mengalami tekanan, guncangan, dan kegelisahan yang mendalam. Hal ini disebabkan pengalaman tersebut akan menurunkan performansinya. Gejala emosi dan keadaan fisiologis yang dialami akan memberikan suatu isyarat akan terjadinya sesuatu yang tidak diharapkan. Oleh sebab itu situasi-situasi yang menekan akan cenderung dihindari.

Dapat disimpulkan bahwa keyakinan efikasi diri merupakan produk dari suatu proses persuasi diri yang mengandalkan bermacam-macam sumber informasi efikasi yang harus dipilih dan ditimbang secara terpadu. Bila keyakinan efikasi diri orang sungguh-sungguh dikembangkan maka ia akan tetap ulet dan tekun dalam menghadapi rintangan. Sebaliknya individu yang lemah dalam mengembangkan keyakinan dirinya sangat rentan terhadap perubahan. Akibatnya dengan pengalaman negatif sedikit saja dapat mengembalikan ketidakyakinan kemampuan dirinya.

Selanjutnya menurut Bandura (1997) empat sumber efikasi diri, antara lain:

- a. Pengalaman menguasai sesuatu (*master experience*)

Pengalaman menguasai sesuatu adalah sumber informasi yang paling berpengaruh dalam efikasi diri. Ini merupakan pengalaman langsung kita sehingga kesuksesan akan menaikkan efikasi atau keyakinan dan kegagalan akan menurunkan efikasi atau keyakinan.

b. Pengalaman vikarius (*vicarious experience*)

Pengalaman vikarius merupakan pengalaman dari orang lain yang memberi contoh penyelesaian. Efikasi diri akan meningkat pada saat kita mengamati pencapaian orang lain yang mempunyai kompetensi yang sama atau seimbang, namun akan berkurang pada saat kita melihat teman kita gagal.

c. Persuasi sosial (*Social Persuasion*)

Persuasi sosial disebut juga umpan balik spesifik atas kinerja. Persuasi sendiri dapat membuat anak menyerahkan usaha, mengupayakan strategi-strategi baru, atau berusaha cukup keras untuk mencapai kesuksesan.

d. Kondisi fisik dan emosional (*Arousal*)

Kondisi fisik dan emosional maksudnya tingkat *Arousal* mempengaruhi efikasi diri, tergantung pada *Arousal* itu diinterpretasikan pada saat anak menghadapi tugas tertentu, apakah anak merasa cemas dan khawatir (menurunkan efikasi) atau *passion* (bergairah) menaikkan efikasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri pada karyawan adalah:

a. Orientasi tujuan

Efikasi diri akan muncul jika seseorang memiliki orientasi tujuan (Robbins, 2001).

b. Kemampuan kognitif

Individu yang memiliki kemampuan kognitif yang tinggi akan mampu mengadaptasi orientasi tujuan sehingga dapat meningkatkan efikasi dirinya, demikian sebaliknya (Robbins, 2001).

c. Tingkat budaya kolektivistik

Budaya organisasi yang bersifat kolektivistik dapat mempengaruhi karyawannya. Penelitian Tripp (dalam Robbins, 2001) membuktikan pesan

atasan akan semakin besar dalam meningkatkan efikasi diri bawahannya secara kolektif pada negara-negara yang semakin berbudaya kolektivistik.

Bandura (1997) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah sebagai berikut:

- a. *Performance accomplishment* atau pengalaman pencapaian prestasi, Merupakan sumber pengharapan efikasi yang utama karena didasarkan pada pengalaman individu. Keberhasilan melakukan atau menguasai sesuatu
- b. *Vicarious experience* atau mengamati pengalaman orang lain sebagai model. Mengamati orang lain sebagai model dalam mencapai sesuatu akan berpengaruh bagi efikasi diri individu, terutama jika model tersebut memiliki keterampilan dan karakteristik yang relevan dengan individu. Jika model tersebut berhasil mencapai sesuatu maka efikasi diri individu yang mengamati akan meningkat, sebaliknya jika model yang diamati tersebut gagal mencapai sesuatu maka efikasi diri individu yang mengamati juga akan menurun. Dengan mengamati orang lain, mampu melakukan aktivitas dalam situasi yang menekan tanpa mengalami akibat yang merugikan, dapat menumbuhkan pengharapan bagi diri pengamat. Timbul keyakinan bahwa nantinya ia juga akan berhasil jika berusaha secara intensif dan tekun. Mereka mensugesti diri bahwa jika orang lain dapat melakukan, tentu mereka juga dapat berhasil, hal ini tergantung pula pada karakteristik model, kesamaan antara individu dengan model, tingkat kesulitan tugas, keadaan situasional dan keanekaragaman hasil yang mampu dicapai oleh model.
- c. *Verbal persuasion* atau dorongan variabel, orang diarahkan melalui sugesti dan bujukan dengan menggunakan komunikasi, untuk percaya bahwa mereka dapat mengatasi masalah-masalah di masa datang. Persuasi verbal memiliki

kontribusi terhadap peningkatan efikasi diri, terutama dengan individu yang memiliki keraguan diri. Harapan efikasi yang tumbuh melalui cara ini lemah dan tidak bertahan lama. Dalam kondisi yang menekan serta kegagalan terus menerus, pengharapan apapun yang berasal dari sugesti ini akan cepat lenyap jika mengalami pengalaman yang tidak menyenangkan. Tetapi sebaliknya dengan pengalaman yang menyenangkan dari komunikasi yang baik, akan mempengaruhi budaya organisasi menjadi positif dan akan meningkatkan efikasi diri pada karyawan menjadi bertahan lama.

- d. *Emotional arousal* atau pemunculan emosi, keadaan emosi yang meningkat ketika individu menghadapi kegiatan tertentu akan mempengaruhi efikasi dirinya. Reaksi emosi dan fisiologis negative yang terjadi pada saat individu melakukan kegiatan tertentu cenderung dipandang sebagai isyarat bahwa kegiatan tersebut kurang menyenangkan atau berada diluar kemampuannya, sebaliknya reaksi emosi dan fisiologis positif yang terjadi pada saat individu melakukan kegiatan tertentu dipandang sebagai isyarat bahwa kegiatan tersebut menyenangkan atau berada didalam kemampuannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri, yaitu sifat tugas yang dihadapi, insentif eksternal, status atau peran individu dalam lingkungan, informasi tentang kemampuan diri, orientasi tujuan, kemampuan kognitif, tingkat budaya kolektivistik, *performance accomplishment*, *verbal persuasion* dan *emotional arousal*.

3. Dimensi Efikasi Diri

Bandura (1997) mengemukakan bahwa *self-efficacy* individu dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu:

Keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan efikasi diri. Tingkat efikasi diri yang dimiliki individu dapat dilihat dari aspek efikasi diri. Efikasi diri yang dimiliki seseorang berbeda-beda, dapat dilihat berdasarkan dimensi yang mempunyai implikasi penting pada perilaku. Menurut Bandura (1997) ada tiga dimensi efikasi diri yaitu:

1) *Magnitude*

Aspek ini berkaitan dengan kesulitan tugas. Apabila tugas - tugas yang dibebankan pada individu menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan efikasi diri secara individual mungkin terdapat pada tugas- tugas yang sederhana, menengah, atau tinggi. Individu akan melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakannya dan akan tugas -tugas yang diperkirakan diluar batas kemampuan yang dimilikinya.

2) *Generality*

Aspek ini berhubungan luas bidang tugas atau tingkah laku. Beberapa pengalaman berangsur-angsur menimbulkan penguasaan terhadap pengharapan pada bidang tugas atau tingkah laku yang khusus sedangkan pengalaman lain membangkitkan keyakinan yang meliputi berbagai tugas.

3) *Strength*

Aspek ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Tingkat efikasi diri yang lebih rendah mudah digoyangkan oleh pengalaman-pengalaman yang memperlemahnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri yang kuat tekun dalam meningkatkan usahanya meskipun dijumpai pengalaman yang memperlemahnya. Individu yang memiliki bentuk efikasi diri yang tinggi

memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif, dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik. Individu yang efikasi dirinya rendah memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, mudah bersalah, dan memperbesar kesalahan mereka (Bandura dalam Santrock, 2005).

Schwarzer dan Renner (1995) menguraikan ada tiga dimensi yang menggambarkan efikasi diri seseorang. Dimensi-dimensi tersebut adalah:

- a. Keyakinan untuk bertahan yaitu keyakinan untuk tetap melaksanakan tugas tertentu dalam segala situasi dan kondisi.
- b. Keyakinan untuk meningkatkan kemampuan yaitu keyakinan untuk dapat mempelajari suatu kemampuan tertentu dalam segala situasi dan kondisi.
- c. Keyakinan untuk mengendalikan diri yaitu keyakinan untuk mengekang perasaan atau keinginan-keinginan demi mencapai tujuan tertentu.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* mencakup dimensi *magnitude* (tingkat kesulitan tugas), luas bidang tugas atau tingkah laku (*generality*) dan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya (*strength*). Seseorang yang berprestasi memiliki efikasi diri yang tinggi dalam suatu proses belajar karena memiliki keyakinan akan kemampuan yang dimilikinya. Individu biasanya hanya mampu dengan pembelajaran yang dianggapnya mudah sesuai kemampuan yang ada dalam dirinya dan tidak mampu menguasai semua pembelajaran. Dalam hal ini kurangnya tingkat efikasi dirinya tetapi jika ia mau berusaha dan pantang menyerah dapat mengembangkan tingkat efikasi dirinya.

4. Dinamika Efikasi Diri

Efikasi diri tidak hanya merupakan perkiraan terhadap sesuatu perilaku yang akan dilakukan, tetapi melihat fungsi kemampuan seseorang sebagai kumpulan pola-pola pikiran dan reaksi-reaksi emosional yang dialami pada kondisi tertentu. Perilaku yang muncul karena kepercayaan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Bandura (1997) yaitu :

a. Perilaku memilih (*choice behaviour*).

Seseorang harus memiliki perilaku yang akan dimunculkan dan berapa lama perilaku tersebut akan dimunculkan. Keputusan untuk memilih melibatkan pilihan aktivitas dan beberapa aturan-aturan social. Individu yang memiliki efikasi diri rendah menunjukkan perilaku menghindari dari lingkungan dan aktivitas-aktivitas positif yang ada dilingkungannya. Hal ini akan menghambat perkembangan potensi-potensi yang ada pada diri individu karena menutup diri dari perbaikan-perbaikan.

b. Usaha dan ketekunan (*effort expenditure and persistence*)

Efikasi diri menentukan berapa besar usaha dan berapa lama mereka bertahan dalam menghadapi hambatan-hambatan yang tidak menyenangkan. Semakin tinggi efikasi diri individu semakin bersemangat dan tekun berusaha ketika menghadapi kesulitan. Individu yang efikasi dirinya rendah akan terganggu oleh perasaan ragu-ragu terhadap kemampuannya, mengurangi usaha dalam mencapai tujuan atau malah menyerah.

c. Pola-pola pikiran dan reaksi-reaksi emosional (*thought patterns and emotional*)

Penilaian seseorang tentang kemampuannya mempengaruhi pola pikir dan reaksi-reaksi emosional selama melakukan sesuatu dan dalam berhubungan

dengan lingkungan. Seseorang yang mempunyai perasaan efikasi diri tinggi akan melakukan atribusi terhadap kesalahannya karena kurang berusaha dalam mencari pemecahan masalah. Seseorang yang efikasi dirinya rendah menyatakan bahwa kegagalan disebabkan oleh kurangnya kemampuan atau bakat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan dinamika efikasi diri terdiri dari perilaku memilih (*choice behaviour*), usaha dan ketekunan (*effort expenditure and persistence*), pola-pola pikiran dan reaksi-reaksi emotional (*thought patterns and emotional*).

5. Proses Mediasi dalam Efikasi Diri

Bandura (1997) mengemukakan bahwa ada empat proses terpenting di dalam efikasi diri yang mengatur fungsi diri manusia, empat proses tersebut antara lain:

a. Proses kognisi

Keyakinan akan efikasi cenderung pada pola pikir bahwa performansi seseorang dapat naik atau turun. Dampak dari kognitif ini mengambil bentuk yang bervariasi. Seseorang yang memiliki perasaan efikasi yang tinggi cenderung mengambil perspektif di masa yang akan datang untuk membangun kehidupannya. Kebanyakan tingkah laku manusia yang bertujuan, diatur oleh pikiran yang meliputi tujuan yang dapat dilihat. Tujuan akan diri dipengaruhi oleh penghargaan diri akan kemampuan. Kebanyakan arah dari suatu tindakan bermula, dibentuk melalui pikiran. Konstruksi kognitif yang kemudian menjadi pemandu untuk suatu tindakan didalam perkembangan kecakapan.

Bandura (1997) menyatakan, keyakinan seseorang akan efikasi mempengaruhi bagaimana seseorang menerangkan situasi dan jenis antisipasi serta gambaran ke depan terhadap apa yang tinggi memandang situasi sebagai suatu hal yang dapat diwujudkan secara tepat, memiliki gambaran bahwa rencana yang berhasil dengan baik menyediakan arah yang positif terhadap performansi.

b. Proses motivasi

Keyakinan diri akan efikasi adalah sebuah kunci yang berperan penting didalam motivasi dari pengendalian diri. Kebanyakan motivasi manusia dihasilkan secara kognitif. Ada tiga bentuk berbeda dari motivator kognitif, dimana teori yang berbeda telah dibentuk. Teori tersebut antara lain:

(1) Teori atribusi (*Casual attribution*)

Keyakinan akan efikasi diri menjalankan setiap jenis dari motivasi kognisi. Efikasi diri berpengaruh terhadap atribusi kasual seseorang. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi menanggapi bahwa suatu kegagalan karena rendahnya kemampuan seseroang. Atribusi kausal berpengaruh terhadap motivasi, performansi dan reaksi afektif terutama terhadap efikasi diri.

(2) Teori harapan dan Nilai (*expectancy-value theory*)

Motivasi diatur oleh pengharapan bahwa tingkah laku yang memiliki tujuan akan menghasilkan hasil secara nyata serta nilai dari hasil tersebut. Pada dasarnya seseorang bertindak sesuai dengan keyakinan terhadap apa yang seseorang biasa lakukan. Hal itu sama dengan keyakinan seseorang terhadap hasil yang diperoleh dari perbuatannya. Motivasi mempengaruhi harapan akan hasil demikian juga sebagian dipengaruhi oleh keyakinan akan efikasi diri.

(3) Teori tujuan (*Goal theory*)

Kapasitas untuk melatih diri individu sendiri dipengaruhi oleh tantangan untuk mencapai tujuan dan evaluasi diri terhadap hasil yang dicapai melengkapi mekanisme utama kognisi dan motivasi. Fakta menunjukkan bahwa tantangan untuk mencapai tujuan mempertinggi dan menopang motivasi. Motivasi didasarkan pada letak tujuan melibatkan perbandingan dalam proses kognisi, membuat kondisi, membuat kondisi akan kepuasan diri dengan menyamakan tujuan yang diambil. Seseorang melakukan perintah terhadap tingkah laku dan menciptakan suatu pendorong untuk tetap melakukan usaha hingga memenuhi tujuan.

c. Proses Afeksi

Keyakinan individu di dalam kemampuan menyelesaikan suatu permasalahan mempengaruhi seberapa banyak stress dan depresi yang individu alami di dalam situasi yang sulit atau mengancam. Sama halnya dengan tingkat motivasi seseorang. Efikasi diri memiliki peran yang penting dalam mengendalikan tekanan yang berlebihan disaat meningkatnya kecemasan. Individu yang percaya dapat mengendalikan tekanan yang berlebihan tidak akan mempengaruhi pola pikir individu tersebut. Berbeda dengan individu yang merasa tidak mampu mengendalikan suatu tekanan, akan mengalami kecemasan yang tinggi. Individu memandang lingkungan yang ada disekitarnya penuh dengan bahaya, merasa bahwa kekerasan merupakan ancaman yang memungkinkan serta mengkhawatirkan terhadap segala sesuatu yang terjadi. Individu mengalami ketidakmampuan dalam berpikir disebabkan kekhawatiran terhadap diri sehingga fungsi diri yang ada pada individu

menjadi lemah. Terkait dengan efikasi diri dalam perilaku untuk menghindari adanya kecemasan. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi lebih berani dalam mengambil suatu tindakan yang memiliki suatu resiko. Berbeda dengan individu yang memiliki efikasi diri yang rendah kurang berani dalam mengambil suatu tindakan yang memiliki suatu resiko.

d. Proses seleksi

Jenis aktivitas dan lingkungan yang individu pilih akan berpengaruh terhadap bentuk kehidupan individu terkait pada efikasi diri yang dimiliki individu tersebut. Melalui pilihan yang individu buat, individu memiliki kompetensi yang berbeda, kepentingan serta jaringan social yang dapat menentukan kehidupan. Banyak factor yang mempengaruhi perilaku dalam memilih yang secara mendalam berpengaruh terhadap perkembangan diri secara langsung. Hal ini dikarenakan pengaruh social yang bekerja didalam lingkungan yang dipilih berlanjut terus hingga ke arah kompetensi yang nyata.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada empat proses terpenting didalam efikasi diri yang mengatur fungsi pada diri manusia yang merupakan kepercayaan diri untuk menyelesaikan tugas, empat proses tersebut antara lain proses kognitif, proses motivasi, proses afeksi dan proses seleksi.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi bermula dari *movere* (bahasa Latin) yang sama dengan *to move* (bahasa Inggris). Dalam istilah motivasi tercakup berbagai aspek tingkah laku manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat. Oleh karena

itu, motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang member daya, member arah dan memelihara tingkah laku.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan sex;
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*);
- d. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status;
- e. Aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama (fisiologis) dan kedua (keamanan) kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu, yang jelas adalah bahwa sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia berbeda satu orang dengan yang lainnya karena manusia merupakan individu yang unik. Juga jelas bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologikal, mental, intelektual dan bahkan juga spiritual.

Berangkat dari kenyataan bahwa pemahaman tentang berbagai kebutuhan manusia makin mendalam penyempurnaan dan “koreksi” dirasakan bukan hanya tepat, akan tetapi juga memang diperlukan karena pengalaman menunjukkan bahwa usaha pemuasan berbagai kebutuhan manusia berlangsung secara simultan. Artinya, sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman serta ingin berkembang.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki. Dalam hubungan ini, perlu ditekankan bahwa:

- a. Kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang.
- b. Pemuasan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya.
- c. Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai “titik jenuh” dalam arti tibanya suatu kondisi dalam mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu

Kendati pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan ini tampak lebih bersifat teoritis, namun telah memberikan fundasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif.

Motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang ke arah suatu tujuan. Kita dapat mengatakan seseorang yang bekerja giat sebagai orang

yang termotivasi. Jadi pada kenyataannya, motivasi melibatkan tidak saja fisik juga mental. Sistemik analisis mengapa orang termotivasi terkait dengan “bagaimana” dan “mengapa” orang berlaku seperti yang mereka lakukan. Apakah karena uang atau lainnya? Untuk mengetahuinya kita perlu melihat motivasi dari dua sisi: gerakan (movement) dan motif, yang pertama dapat dilihat, yang ke dua hanya dapat disimpulkan.

Motivasi adalah kekuatan mental yang berupa keinginan, perhatian, kemauan, dan cita-cita yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Ada tiga komponen utama yang sangat berpengaruh dalam motivasi yaitu (i) kebutuhan, (ii) dorongan, (iii) tujuan. Kebutuhan akan terjadi apabila ada ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan atau pencapaian tujuan. Sedangkan tujuan adalah yang ingin dicapai oleh seorang individu dan tujuan tersebut akan mengarahkan perilaku yaitu perilaku belajar.

Motivasi adalah proses yang memberi semangat, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah, dan bertahan lama. Kekuatan yang memberikan energi dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan (Baron 1992). Perspektif kognitif mengusulkan konsep menurut White (dalam Baron, 1992) tentang motivasi kompetensi, yakni ide bahwa orang termotivasi untuk menghadapi lingkungan mereka secara efektif, menguasai dunia mereka, dan memproses informasi secara efisien.

Selanjutnya Anoraga (2006) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat

melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran, dengan penuh kesadaran, kegairahan dan tanggungjawab. Motivasi mengandung makna yang lebih luas daripada sekedar diberi arti penggerakan dan pengarahan atau untuk para karyawan. Motivasi adalah bidang pengkajian manajemen yang banyak menjelaskan terjadinya perilaku orang-orang yang didorong oleh kondisi psikis yang ada pada diri mereka masing-masing.

Barendoom dan Stainer (dalam Ravianto, 1995) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan member energy yang mengarah kepada pencapaian-pencapaian kebutuhan, member kepuasan ataupun mengurangi keseimbangan. Dengan kata lain seseorang tidak akan mempunyai motivasi jika tidak merasakan hal tersebut. Hal ini dapat menumbuhkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh merupakan motor dari dorongan untuk mencapai tujuan sehingga kebutuhan tersebut terpenuhi.

Wexley dan Yulk (2002) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *“the process by which behavior is energized and directed”*. Ahli yang lain memberikan kesamaan antara motif dan *needs* (dorongan kebutuhan). Dari batasan diatas bahwa motif adalah yang melatar belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam maupun dari luar diri individu, dorongan ini menimbulkan sesuatu energy dalam diri yang menyebabkan individu tersebut bertingkah laku untuk mengarahkan aktivitas ke arah tujuan yang ingin dicapainya.

2. Pengertian Motivasi Kerja

Hasibuan (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan daya upaya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Rivai (2005) menjelaskan motivasi kerja adalah dorongan yang muncul pada diri individu untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapinya. Kesadaran yang dimaksud disini dapat bersumber dari factor – factor internal dan dapat pula muncul secara eksternal. Maslow (dalam Rivai, 2005) menyatakan kebutuhan internal sangat mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja. Kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapat kepuasan atas kebutuhan tersebut setelah kebutuhan yang lebih rendah atau sebelumnya.

Berdasarkan penelitian Mc Clelland (www.McClellandmedia.com) menyatakan bahwa ada empat pola motivasi yang sangat penting yakni:

- a. Motivasi prestasi (*achievement motivation*) adalah dorongan dalam diri orang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Orang yang memiliki dorongan diri berkembang dan tumbuh serta ingin maju menelusuri tangga keberhasilan, penyelesaian sesuatu merupakan hal yang penting demi penyelesaian itu sendiri, tidak untuk imbalan yang menyertainya.
- b. Motivasi afiliasi (*affiliation motivation*) adalah dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang yang bermotivasi afiliasi bekerja lebih baik apabila mereka dipuji karena sikap dan kerjasama mereka yang menyenangkan. Mereka menerima kepuasan batin karena berada di lingkungan yang

bersahabat dan mereka menginginkan kekuasaan untuk membina hubungan ini dalam pekerjaan.

- c. Motivasi kompetensi (*competence motivation*) adalah dorongan untuk mencapai keunggulan kerja, meningkatkan keterampilan pemecahan masalah dan berusaha keras untuk inovatif, yang paling penting mereka mendapatkan keuntungan dari pekerjaan mereka, umumnya mereka cenderung melakukan pekerjaan itu demi penghargaan yang diperoleh dari orang lain.
- d. Motivasi kekuasaan (*power motivation*) adalah dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan mengubah situasi. Orang yang bermotivasi kekuasaan ingin menumbuhkan dampak pada organisasi dan mahu memikul resiko untuk melakukan hal itu. Apabila kekuasaan telah diperoleh, hal itu akan digunakan secara konstruktif atau mungkin juga destruktif.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu, 1997). Flippo (dalam Malayu, 1997) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi.

Robbine (dalam Malayu, 2003) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

John (dalam Robbins, 2007) menjelaskan motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behavior = OB*), guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja". Dengan demikian analisis mengenai motivasi akan bersinggungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Ditegaskan Atkinson (dalam Robbins, 2007) bahwa analisis motivasi perlu memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang menimbulkan dan mengarahkan aktivitas-aktivitas seseorang.

Chung & Megginson (dalam Gomes, 2001) menjelaskan, motivasi melibatkan (1) faktor-faktor individual dan (2) faktor-faktor organisasional. Faktor-faktor individual meliputi kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Faktor-faktor organisasional meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang atau kemauan seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan daya upaya untuk kepuasan. Motivasi ini terbagi kepada empat bentuk yaitu pola motivasi prestasi, motivasi afiliasi, motivasi kompetensi dan motivasi kekuasaan dimana dari keempat pola ini merupakan pola yang dipengaruhi dari dalam diri individu ataupun dari luar individu itu sendiri.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru

Motivasi adalah suatu hal yang merupakan perpaduan antara pembawaan dan factor luar individu, yang biasanya disebut dengan factor intern dan factor ekstern. Menurut Gomes (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Kematangan yaitu individu yang memiliki kepribadian yang lebih matang ditandai dengan kesediaan untuk menerima dan mencoba sekaligus untuk memotivasi individu melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.
- b. Latar belakang kehidupan yaitu berhubungan dengan lingkungan rumah yang terdiri dari tingkat pendidikan, status social ekonomi dan pola asuh. Tingkat pendidikan bisa mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan, artinya setiap individu mempunyai need for achievement sama halnya seperti yang dikatakan (McClelland dalam www.McClellandmedia.com.12/05/2011) bahwasanya need for achievement merupakan hasrat dalam tujuan untuk melakukan yang terbaik atau efisiensi dalam memecahkan masalah yaitu dengan pendidikan yang dimiliki oleh individu tersebut. Begitu juga dengan status ekonomi yang minim maka ia akan berusaha agar menutupi segala kekurangan.
- c. Usia yaitu semakin bertambahnya usia individu, maka semakin muncul kedewasaan dan kematangan dalam berfikir dan bertindak. Artinya semakin dewasa seseorang membuatnya mempunyai banyak keinginan atau cita – cita yang ingin diraih atau setidaknya menginginkan kehidupan yang lebih baik sehingga ia akan berusaha untuk mendapatkan apa yang diinginkan.

- d. Kelebihan-kelebihan (fisik, pikiran, mental) yaitu individu yang merasa memiliki kelebihan baik fisik maupun mental akan lebih termotivasi dalam melakukan sesuatu hal, karena individu merasa mampu untuk melakukan hal tersebut, hal ini dikenal dengan auto sugesti.
- e. Faktor sosial yaitu kehadiran dan peran orang-orang disekeliling individu termotivasi untuk melakukan sesuatu, begitu juga sebaliknya bila orang-orang disekeliling individu tidak memberikan kontribusi yang positif bahkan kecenderungan menghambat, maka akan dapat menurunkan motivasi individu.

Wahjosumidjo (2002) mengatakan motivasi merupakan daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan, dan persepsi bawahan dari seseorang dengan lingkungan, motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri disebut faktor intrinsik, dan faktor yang dari luar diri seseorang disebut faktor ekstrinsik.. Selanjutnya faktor intrinsik dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, pendidikan atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau masa depan.

Stoner dan Winkel (1996) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kareteristik individu, karetereistik pekerjaan dan kareteristik situasi kerja.

- a. Karakteristik individu, yaitu faktor-faktor yang ada dalam diri individu mempengaruhi motivasi kerja individu tersebut seperti minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja yang berbeda-beda diantara individu yang satu denga individu yang lain, dengan demikian motivasi orang di dalam melakukan pekerjaan juga berbeda.

- b. Karakteristik pekerjaan, yaitu dari pekerjaan itu sendiri yang mempengaruhi motivasi kerja seperti sifat dan tugas karyawan yang meliputi jumlah tanggungjawab juga macam tugas.
- c. Karakteristik situasi kerja, yaitu faktor-faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi seseorang, seperti apakah rekan kerja mendorong individu untuk bekerja dengan standar tinggi atau rendah.

Siagian (2004) mengemukakan bahwa selain ketiga faktor di atas, ada juga beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Dimana seorang manajer dapat menerapkan teori motivasi dalam menggerakkan para karyawan untuk dapat bekerja lebih baik. Beberapa faktor tersebut antara lain:

1. Usia

Berdasarkan penelitian dan pengalaman usia seseorang akan menunjukkan tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Dimana kepuasan kerja yang cenderung tinggi didasarkan pada usaha meniti karir dalam sekian tahun lamanya yang dicapai secara maksimal. Sehingga manajer perlu mengadakan pendekatan yang berbeda dengan memberikan motivasi dalam bentuk perlakuan terhadap karyawan yang usianya lebih tua.

2. Jenis Kelamin

Tidak terdapat perbedaan yang mencolok antara karyawan dan karyawan perempuan sepanjang kemampuan mereka menjadi anggota organisasi yang konstruktif dan konstruktif. Namun selain dapat dilihat bahwa seorang laki-laki lebih termotivasi dalam bekerja, karena secara kodrati laki-laki merupakan kepala keluarga yang harus memberikan nafkah untuk istri dan anak-anaknya.

Sedangkan seorang wanita bekerja sebahagian besar hanya terdorong untuk beraktualisasi dan bersosialisasi.

3. Status Perkawinan

Seorang karyawan dan karyawan yang sudah berkeluarga akan cenderung lebih mudah merasa puas dalam pekerjaannya dibandingkan dengan orang yang belum berkeluarga, ini disebabkan oleh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghidupi keluarganya. Sehingga dalam hal ini status perkawinan seseorang turut pula memberikan petunjuk tentang cara dan teknik motivasi yang cocok digunakan baginya dibandingkan dengan yang tidak berkeluarga.

4. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan salah satu pengaruh untuk seorang manajer dalam menerapkan teori motivasi dalam suatu perusahaan. Dalam masyarakat yang masih menganut konsep "*extended family system*", dimana yang dianggap menjadi tanggungan seorang pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.

5. Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi kehidupan organisasional. Seorang manajer beranggapan bahwa semakin lama seseorang berkarya/bekerja dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula produktivitasnya karena ia semakin berpengalaman dan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya. Sehingga keinginan manajer dan perusahaan untuk memberikan suatu motivasi terhadap para karyawannya dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru, diantaranya adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi kerja, umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja.

4. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Jurgensen (dalam Robbins, 1996) untuk mengungkap motivasi kerja harus memperhatikan aspek-aspek sebagai berikut.

- a. Pekerjaan yang menimbulkan rasa aman, yaitu segala pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan rasa aman bagi pekerja tersebut.
- b. Perusahaan yang memberi rasa bangga terhadap pekerja, yaitu tempat dimana pekerja mempunyai nama baik.
- c. Kesempatan untuk maju, yaitu kesempatan untuk promosi dan kesempatan untuk memperoleh pengalaman baru.
- d. Kelompok kerja, yaitu teman sekerja yang dapat diajak kerjasama dalam melakukan pekerjaan.
- e. Pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, pendidikan dan pengalaman.
- f. Gaji, yaitu upah yang tinggi menurut pekerja.
- g. Hubungan antara atasan dan bawahan, yaitu yang atasan terhadap bawahan dan atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya.
- h. Jaminan kerja, yaitu jam kerja yang sangat singkat atau jam kerja yang tidak terlalu lama.
- i. Kondisi kerja, yaitu keadaan tempat kerja seperti pengaturan udara, suhu dan keberhasilan tempat kerja.

- j. Jaminan kesehatan, yaitu fasilitas tempat kerja seperti asuransi.

Blum dan Russ (dalam Robbins, 1996) mengatakan bahwa paling sedikit ada lima dorongan yang menyebabkan pekerja melakukan pekerjaan, ke lima dorongan tersebut adalah :

- a. Advancement, kesempatan untuk maju
- b. Security atau pekerjaan yang menimbulkan rasa aman.
- c. Salary atau gaji yang memadai
- d. Supervisor atau atasan yang bersahabat
- e. Hours of work atau lamanya jam kerja.

Disamping ke lima aspek tersebut, panitia pelaksana Fakultas Psikologi Universitas Indonesai: Workers motivasi in Jakarta menjelaskan mengenai aspek motivasi kerja Jurgensen (dalam Robbins, 1996) sebagai berikut :

- a. Security, adalah adanya jaminan bagi pekerja untuk memperoleh pekerjaan diperusahaan selama mungkin seperti yang mereka harapkan.
- b. Company, adalah perusahaan yang member rasa bangga atau kebanggaan terhadap pekerja.
- c. Advancement, adalah adanya kemungkinan untuk maju.
- d. Co-workers, adaklah teman kerja yang cocok dan sepaham.
- e. Pay, adalah gaji atau penghasilan yang diterima.
- f. Supervisor, adalah pimpinan atau atasan yang baik, yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya, mengerti dan mempertimbangkan pendapat bawahannya.
- g. Hours of work, adalah jam kerja yang teratur dalam sehari, seminggu, malam hari, atau siang hari, bergiliran atau tidak.

- h. Working condition, adalah meliputi ruang kerja, seperti tempat kerja, bersih, suhu, ventilasi, bebas dari kegaduhan suara dll.
- i. Benefits, adalah meliputi kesepakatan untuk mendapatkan hiburan, jaminan kesejahteraan, pengobatan, asuransi, cuti dsb.

Menurut Wexley dan Yukl (2002), aspek-aspek dari motivasi kerja adalah:

- a. Kebutuhan kelangsungan hidup

Beberapa kebutuhan fisik dan fisiologis seperti makan dan perlindungan dapat dipenuhi secara langsung oleh organisasi atau secara tidak langsung oleh organisasi atau secara tidak langsung melalui pendapatan yang diterima oleh anggota organisasi.

- b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman atau keselamatan berisikan perlindungan dari ancaman bahaya fisik atau berkurangnya pendapatan. Kebutuhan-kebutuhan ini bisa dipenuhi dengan menghilangkan kondisi-kondisi kerja yang membahayakan dan dengan pengaman-pengaman yang melindungi bencana ekonomi pribadi. Pengaman-pengaman ini meliputi: jaminan kesehatan, jaminan cacat, jaminan pengangguran, masa kerja atau kontrak kerja jangka panjang, serta peraturan-peraturan atau prosedur-prosedur mengemukakan tuntutan yang melindungi pekerja terhadap kecurigaan-kecurigaan yang memusuhi, pemberhentian sementara ataupun pemecatan.

- c. Kebutuhan berkelompok

Kebutuhan berteman atau berkelompok yaitu keinginan manusia sesama untuk menjalin ikatan kelompok dan hubungan antar pribadi dimana kasih sayang dan tolong menolong saling diterima dan diberikan. Tipe kebutuhan ini dapat

dipenuhi dalam organisasi sejauh seorang pekerja dapat mengembangkan pergaulan yang intim dengan para pekerja lainnya atau dengan para konsumen langganannya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan berteman adalah alasan utama untuk pembentukan kelompok-kelompok informal dalam suatu organisasi dalam suatu organisasi.

d. **Kebutuhan penghargaan**

Secara tipikal orang menginginkan penghargaan, penghormatan serta situs. Kebutuhan-kebutuhan penghargaan dapat dipenuhi dalam organisasi, sejauh teman-teman kerjanya, para bawahannya dan para atasan membutuhkan satu sama lain sebagai anggota organisasi yang penting dan bernialai. Penghargaan dapat dinilai oleh pihak lainnya melalui pemberian hadiah, pengakuan atas keberhasilannya (misalnya dengan sertifikat, tanda penghargaan maupun bonus dan lain-lain) serta pemberian symbol-symbol status.

e. **Kebutuhan kebebasan**

Bayi manusia sangat bergantung pada orang dewasa untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan kelangsungan hidupnya. Sikecil tumbuh menjadi dewasa yang lambat laun menjadi semakin tidak tergantung lagi dengan orang dewasa. Suatu pertentangan dalam batin berkembang antara kepuasan kebebasan dengan keputusannya karena dikendalikan oleh orang dimana ia bergantung.

Kekuatan relatif dari keinginan untuk bergantung dan keinginannya untuk bebas dipengaruhi oleh pengalamannya di masa kecil dan akan berbeda dari orang ke orang. Kekuatan akan kebutuhan kebebasan dari seseorang yang dewasa akan dapat dikendali dalam cara memberikan reaksi kepada figure

yang berkuasa serta kesempatan untuk mendapatkan otonomi dan tanggungjawab atas pekerjaannya.

f. Kebutuhan kecakapan dan keberhasilan

Sejumlah orang belajar untuk menemukan serta menyukai pekerjaan-pekerjaan yang penuh tantangan, sedangkan yang lainnya takut belajar dan menghindarkan pekerjaan semacam ini. Seseorang yang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk memperoleh keberhasilan mendapatkan kepuasan dari keberhasilan pribadi yang dialami dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang sulit atau mencapai standar yang gemilang.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa aspek-aspek motivasi kerja antara lain adalah *security, company, advancement, co-workers, pay, superfisor, hours of work, working condition*, dan *benefits*. Keseluruhan aspek ini berperan dalam meningkatkan motivasi kerja.

5. Pengertian Guru

Secara legal formal yang dimaksudkan guru atau tenaga pendidik adalah sesiapa yang memperoleh Surat Keputusan (SK), baik dari pemerintah maupun swasta untuk melaksanakan tugasnya, dan karena itu ia memiliki hak dan kewajiban untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar di lembaga pendidikan sekolah. Sedangkan menurut UU RI No. 14 Tahun 2005 (Undang-Undang Tentang Guru dan Dosen) guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Daoed Yoesoef (1980) menyatakan bahwa seorang guru mempunyai tiga tugas pokok yaitu tugas profesional, tugas manusiawi, dan tugas kemasyarakatan (*sivic mission*). Jika dikaitkan pembahasan tentang kebudayaan, maka tugas pertama berkaitan dengan logika dan estetika, tugas kedua dan ketiga berkaitan dengan etika.

Tugas-tugas profesional dari seorang guru yaitu meneruskan atau transmisi ilmu pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai lain yang sejenis yang belum diketahui anak dan seharusnya diketahui oleh anak.

Raka Joni (1980) mengemukakan adanya tiga dimensi umum yang menjadi kompetensi tenaga kependidikan, antara lain:

- a. Kompetensi personal atau pribadi, maksudnya seorang guru harus memiliki kepribadian yang mantap yang patut diteladani.
- b. Kompetensi profesional, maksudnya seorang guru harus memiliki pengetahuan yang luas, mendalam, memilih dan menggunakan berbagai metode mengajar didalam proses belajar mengajar yang diselenggarakan.
- c. Kompetensi kemasyarakatan, artinya seorang guru harus mampu berkomunikasi dengan anak, sesama guru, maupun masyarakat luas.

Berdasarkan uraian di atas, guru adalah sebagai sosok yang yang professional dengan tugas utama yaitu mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

D. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja

Efikasi Diri mementingkan adanya pengakuan subyek akan kemampuan atau daya (*power*) yang dimiliki obyek. Secara garis besar, proses ini melihat

pentingnya proses ini melihat pentingnya mengalihfungsikan individu yang tadinya obyek menjadi subyek. Pemberdayaan tidak bersifat selamanya, melainkan sampai target guru mampu untuk mandiri, meski dari jauh di jaga agar tidak jatuh lagi. Dilihat dari pendapat tersebut berarti pemberdayaan melalui suatu masa proses belajar hingga mencapai status mandiri, meskipun demikian dalam rangka mencapai kemandirian tersebut tetap dilakukan pemeliharaan semangat, kondisi dan kemampuan secara terus menerus supaya tidak mengalami kemunduran lagi.

Efikasi diri akan memperoleh manfaat positif berupa peningkatan daya apabila melakukan proses pemberdayaan terhadap pihak yang lemah. Oleh karena itu keyakinan yang dimiliki oleh sudut pandang ini adannya penekanan aspek generative. Sudut pandang demikian ini populer dengan nama *positive-sum*. Pemberdayaan guru yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu pemberian daya oleh kepala sekolah kepada guru, sehingga guru lebih berdaya dan semakin profesional dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar norma maupun etika. Kinerja merupakan sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang guru dengan penyedia langsung. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas dan pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Kinerja ini sebagai sebuah sistem, artinya bahwa kinerja memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan apabila

system ini ingin memberikan nilai tambah bagi organisasi, pimpinan, dan guru itu sendiri.

Kinerja Guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu seperti perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja seseorang Guru akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari dalam aspek kegiatan menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan/tugas tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat keterkaitan antara efikasi diri terhadap kinerja Artinya, semakin tinggi efikasi diri, semakin tinggi kinerja guru.

E. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi kerja guru adalah faktor penting dalam menentukan tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan suatu proses pembelajaran. Oleh karena itu para guru diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerjanya untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka sehingga dapat meningkatkan keberhasilan proses pembelajaran. Namun demikian, motivasi kerja guru tidak hanya bersumber secara eksternal dari kepala sekolah ataupun lingkungan, akan tetapi secara internal motivasi kerja guru dapat bersumber dari guru itu sendiri.

Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seorang individu untuk melakukan suatu perbuatan. Karena itulah, baik buruknya perbuatan seseorang dapat bergantung pada motivasi yang mendorong perbuatan tersebut. Motivasi seorang guru untuk mengajar, mengembangkan kemampuan pribadi, dan

meningkatkan kemampuan dimasa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan kinerja yang akan datang

Kinerja guru harus menjadi perhatian kepala sekolah sebagai pimpinan organisasi karena tinggi rendahnya kinerja guru dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Sejalan dengan itu kinerja guru dapat meningkat melalui pengaruh atau dorongan pimpinan atau kepala sekolah serta faktor lainnya yang ditentukan secara utuh oleh kemampuan personal guru.

Seorang guru sebagai pemegang peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan, dituntut memiliki keahlian, kemampuan serta kinerja yang tinggi terhadap tugas yang diembannya. Oleh karena itu, sesuai dengan hasil studi pendahuluan melalui survey atau pengamatan, ada beberapa hal yang menarik untuk dilakukan penelitian.

F. Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Kinerja adalah prestasi yang diperlihatkan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya menurut ukuran yang berlaku atau yang ditetapkan untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja guru adalah prestasi yang diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya sesuai dengan tujuan dan prinsip supervise menurut ukuran yang berlaku atau yang ditetapkan untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja guru Taman Kanak-kanak sangat terkait dengan profesionalitas guru karena pengembangan guru profesional merupakan program guru yang harus diprioritaskan.

Untuk melihat kinerja seseorang atau suatu organisasi harus mengacu pada aktivitas orang tersebut selama ia melaksanakan tugas pokok yang menjadi

tanggungjawabnya. Maksudnya adalah kinerja seseorang selalu dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Dalam kaitannya dengan tugas guru yang kesehariannya melaksanakan proses pembelajaran di sekolah, hasil yang dicapai secara optimal dalam bentuk lancarnya proses belajar anak, dan berujung pada tingginya perolehan atau hasil belajar anak, semuanya merupakan cerminan kinerja seorang guru. Kinerja guru dalam melaksanakan tugas kesehariannya tercermin pada peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas atau di luar kelas, yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Dalam menjalankan peran dan fungsinya pada proses pembelajaran di kelas, kinerja guru dapat terlihat pada kegiatannya merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh sikap moral dan profesional seorang guru.

Kinerja dapat dilihat dari hasil pekerjaan seseorang yang meliputi nilai kualitas dan nilai kuantitas. Kualitas hasil pekerjaan mengacu pada kepuasan sebagai perwujudan terpenuhinya harapan orang lain terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan. Berdasarkan pemaknaan ini, kinerja yang dilihat berdasarkan kualitas hasil kerja, lebih lanjut dapat pula diberi arti sebagai efektivitas atau ketepatan kerja, sedangkan kuantitas hasil pekerjaan jelas tergambar pada volume atau kapasitas pekerjaan yang telah diselesaikan. Dengan demikian, dalam konteks kuantitas pekerjaan, kinerja dapat diinterpretasikan sebagai produktivitas kerja.

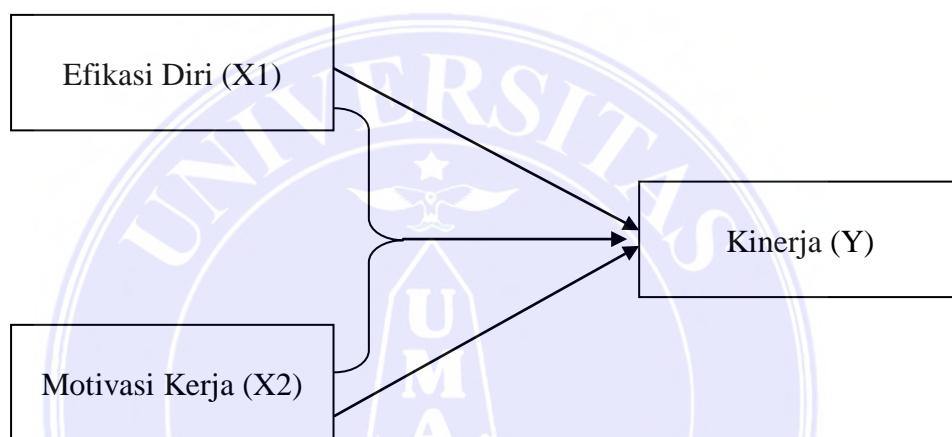
Tinggi rendahnya kinerja seorang guru dipengaruhi oleh faktor efikasi diri salah satunya. Efikasi diri merupakan keadaan emosional yang menyenangkan

dimana para guru memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Efikasi diri guru bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para guru dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh guru dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, guru akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

Untuk meningkatkan efikasi diri, kepala sekolah harus merespon kebutuhan guru, dan hal ini sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia. Namun demikian, tindakan lain masih perlu dilakukan dengan cara yang disebut peningkatan kualitas kehidupan kerja.

Selain efikasi diri, faktor dari dalam diri seorang guru juga menentukan kinerja guru. Faktor dari dalam tersebut adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan bagi seorang guru untuk melaksanakan tugas. Guru yang mempunyai motivasi tinggi akan terdorong untuk bekerja secara maksimal dan mengusahakan yang terbaik. Jika motivasi kerja guru tinggi maka diharapkan kinerja guru juga akan maksimal. Apabila motivasi kerja guru baik didukung dengan efikasi diri yang tinggi, maka sangat memungkinkan kinerja yang dicapai guru akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika motivasi kerja dan efikasi diri guru rendah, maka tingkat pencapaian kinerja guru juga rendah.

Berdasarkan uraian di atas, diduga bahwa efikasi diri dan motivasi kerja yang dimiliki seorang guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Jadi, semakin tinggi efikasi diri dan semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja Guru. Berdasarkan latar belakang yang diungkapkan di atas, maka dikemukakan kerangka atau model yang digunakan dalam penelitian ini seperti pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Hubungan Antar Variabel Penelitian

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori di atas, diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area.
3. Ada pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah di Taman Kanak-kanak Kecamatan Medan Area kota Medan. Pemilihan tempat penelitian dikarenakan peneliti sudah berkoordinasi dengan guru-guru dan kepala dinas setempat dimana sekolah-sekolah yang dilingkungan dinas pendidikan kota Medan Provinsi Sumatera Utara mengalami penurunan tentang kinerja guru khususnya kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area.

2. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian ini adalah 4 (empat) bulan, termasuk dalam kurun waktu tersebut adalah kegiatan persiapan, proses pelaksanaan, survey, dan penyempurnaan instrumen serta pengambilan data dan proses penulisan hasil penelitian dilaksanakan selama bulan Mei 2018 hingga Agustus 2018.

B. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang ingin melihat pengaruh antara efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti yaitu efikasi diri dan motivasi kerja diungkap dengan menggunakan skala. Sedangkan kinerja diungkap dengan menggunakan dokumentasi.

C. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu efikasi diri (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja (Y).

1. Variabel bebas (independen) : 1. Efikasi Diri
2. Motivasi Kerja
2. Variabel terikat (dependen) : Kinerja

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah sejauhmana kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru dapat dilihat dari sejauhmana kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar; kemampuan melaksanakan prosedur mengajar di kelas; dan kemampuan melakukan penilaian proses pembelajaran. Kinerja dalam penelitian diungkap berdasarkan data yang diperoleh dari dokumentasi setiap sekolah. Dari dokumentasi ini dapat diketahui kinerja guru setelah dikonsultasikan dengan norma yang ada.

2. Efikasi Diri

Efikasi diri adalah sejauhmana keyakinan yang dimiliki seseorang tentang dirinya terhadap tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Efikasi diri dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan skala yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi efikasi diri yang dikemukakan Bandura (1997) yaitu

magnitude (tingkat kesulitan tugas), luas bidang tugas atau tingkah laku (*generality*) dan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya (*strength*). Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi efikasi diri dan semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin rendah efikasi diri.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah tingkah laku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam bekerja. Motivasi kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan Jurgensen (dalam Robbins, 1996), yaitu *security, company, advancement, co-workers, pay, superfisor, hours of work, working condition, dan benefits*. Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi motivasi kerja dan semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin rendah motivasi kerja.

E. Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru yang ada di sekolah Taman Kanak-kanak yang ada di Kecamatan Medan Area. Berdasarkan data yang telah didapatkan, terdapat 42 sekolah Taman Kanak-kanak dengan total guru ada sebanyak 99 orang. Berdasarkan jumlah tersebut, maka populasi dalam penelitian ini berjumlah 99 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri yang representatif dengan populasi. Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penelitian ini diupayakan untuk menggunakan seluruh jumlah populasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006) yang menyatakan, apabila jumlah

populasi relatif sedikit (di bawah 100), maka keseluruhan populasi dijadikan sebagai subjek dan hal ini dikenal dengan penelitian populasi atau *total sampling*. Demikian maka jumlah subjek penelitian ini ada sebanyak 99 orang.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan skala. Dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data kinerja para guru. Dimana berdasarkan penjelasan dari beberapa sekolah Taman Kanak-kanak, norma yang telah disepakati adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Norma Kinerja

No	Interval Nilai	Keterangan
1	31 – 71	Cukup
2	72 – 112	Baik
3	112 – 151	Baik Sekali

Sumber: Dokumentasi Sekolah

Selanjutnya skala digunakan dalam penelitian ini untuk mengungkap efikasi diri dan motivasi kerja.

1. Skala Efikasi Diri

Skala efikasi diri disusun berdasarkan dimensi-dimensi efikasi diri yang dikemukakan Bandura (1997) yaitu *magnitude* (tingkat kesulitan tugas), luas bidang tugas atau tingkah laku (*generality*) dan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya (*strength*). Sementara skala motivasi kerja disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan Jurgensen (dalam Robbins, 1996), yaitu *security, company, advancement, co-workers, pay, supervisor, hours of work, working condition, dan benefits*.

Tabel 2. Distribusi Penyebaran Item Skala Efikasi Diri Saat Uji Coba

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

Tabel 3. Distribusi Penyebaran Item Skala Motivasi Kerja Saat Uji Coba

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

Kedua skala di atas, disusun menggunakan skala Likert 4 pilihan jawaban yang berisikan pernyataan-pernyataan yang mendukung (*favourable*) dan tidak mendukung (*unfavourable*). Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *favourable* adalah; sangat sesuai (SS) mendapat nilai 4, jawaban sesuai (S) mendapat nilai 3, jawaban tidak sesuai (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban sangat tidak sesuai (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat *unfavourable* penilaian yang diberikan adalah; sangat sesuai (SS) mendapat nilai 1, jawaban sesuai (S) mendapat nilai 2, jawaban tidak sesuai (TS) mendapat nilai 3 dan jawaban sangat tidak sesuai (STS) mendapat nilai 4.

G. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas merupakan persyaratan yang harus dipenuhi oleh sebuah alat ukur. Validitas ini menyatakan ketepatan, keakuratan maupun kecermatan alat ukur dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu alat ukur dianggap valid apabila alat ukur tersebut dapat memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan maksud dan tujuan dari pengukuran (Azwar, 2013).

Hadi (1996) mengatakan bahwa validitas alat ukur merupakan indeks dari ketepatan atau keakuratan dan ketelitian alat ukur dalam menjalankan fungsi dan pengukurannya. Kemudian disebutkan seberapa jauh alat ukur tersebut dapat membaca dengan teliti, menunjukkan dengan sebenarnya status atau keadaan kriteria pembanding. Dalam hal ini kriteria pembanding yaitu kriteria dalam (*internal criterion*) dan kriteria luar (*external criterion*).

Pembanding yang berasal dari luar alat ukur disebut kriteria luar dan sebaliknya pembanding dari dalam disebut sebagai kriteria dalam yang berasal dari kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen keseluruhan, maka alat ukur dinyatakan memiliki validitas yang tinggi. Penelitian ini mengambil kriteria pembanding yang berasal dari dalam pengukuran alat itu sendiri. Teknik statistik yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dengan menggunakan rumus angka kasar yang dikemukakan Pearson (dalam Azwar, 2013), yakni sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \left(\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{N} \right) \left\{ \left| \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{N} \right\} \right.}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek tiap butir) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan butir).
 ΣXY = Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y
 ΣX = Jumlah skor keseluruhan subjek setiap butir
 ΣY = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
 ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor X
 ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor Y
 N = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r *Product Moment* Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 1996). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai teknik *whole* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{\{(SD_x)^2 + (SD_y)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)\}}}$$

Keterangan :

- r_{bt} = Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan *part whole*
 r_{xy} = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi
 SD_y = Standar deviasi total
 SD_x = Standar deviasi butir

2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterasalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2013). Skala yang akan

diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui realibilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - S1^2 - S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan:

$S1^2$ dan $S2^2$ = Varians skor belahan 1 dan Varians skor belahan 2

Sx^2 = Varians skor skala

H. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari subjek melalui skala ukur ditransformasikan ke dalam angka-angka menjadi data kuantitatif, sehingga data tersebut dapat dianalisis dengan pendekatan statistik. Analisis data kuantitatif pada penelitian ini dan uji hipotesis penelitian dengan menggunakan Analisis Regresi Dua Prediktor, dimana yang menjadi prediktor pertama (variabel bebas 1 = X1) adalah efikasi diri dan prediktor kedua (variabel bebas 2 = X2) adalah motivasi kerja, sedangkan yang menjadi kriterium (variabel terikat) adalah kinerja. Kedua variabel bebas ini akan diuji secara bersamaan, sehingga dapat dilihat pengaruhnya terhadap variabel terikat. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi harga $R_{y(1,2)}$, maka harus dilakukan analisis regresi (anareg) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{\text{reg}} = \frac{R^2(N - m - 1)}{m(1 - R)^2}$$

Keterangan :

F_{reg} = Harga F garis regresi yang dicari

N = Banyaknya subjek yang terlibat

m = Banyaknya prediktor

R = Koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor-prediktor

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis Regresi 2 Prediktor, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi :

- a. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari masing-masing variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. 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.
2. Berdasarkan hasil analisis yang menggunakan Analisis Korelasi Product Moment, diketahui bahwa ada pengaruh yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan kinerja. Hasil ini dapat dilihat dari koefisien korelasi $r_{x1y} = 0,637$; $sig < 0,000$. 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.
3. Ada pengaruh yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja, dimana diperoleh koefisien korelasi $r_{x2y} = 0,446$; $sig < 0,000$. 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.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan diketahui bahwa terdapat pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak di kecamatan Medan Area, maka penulis menyarankan:

1. Bagi Guru, dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik agar tetap meningkatkan efikasi dan motivasi kerja dengan menumbuhkan dan mengembangkan sikap bertanggungjawab terhadap kemajuan dan kesuksesan Sekolah Taman Kanak-kanak yang diasuhnya. Para guru harus meningkatkan kemampuan dirinya dan kinerjanya agar lebih fokus dalam melaksanakan proses belajar mengajar dan mempersiapkan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi, menata lingkungan belajar, membuat media pembelajaran dan alat peraga serta keterampilan dalam mendidik anak-anak.
2. Bagi Pihak Sekolah Taman Kanak-Kanak, agar terus memberikan dukungan sepenuhnya atas cara kerja para guru. Pihak sekolah harus terus menerus melaksanakan supervisi kepada guru untuk dapat melihat peningkatan kinerja, efikasi dan motivasi kerja mereka. Supervisi dilakukan dengan melihat berbagai unsur yang harus dinilai, seperti dalam menyusun perencanaan, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan penilaian serta menyusun media pembelajaran, setting lingkungan bermain, pemahaman tentang gizi dan kesehatan anak dan lain sebagainya.
3. Bagi Peneliti Lainnya, dalam penelitian lanjutan dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak, karakteristik sekolah yang berbeda, variabel yang berbeda, seperti kemampuan komunikasi interpersonal, gaya kepemimpinan,

budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja dan lain sebagainya .



DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. 2009. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press
- Anoraga, Panji, 2006. *Psikologi Kerja*, Rhneka Cipta Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Insentif Dan Motivasi Instansi Negara*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Arep Ishak & Tanjung Hendri. 2004. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo.PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik Dalam Berbagai Bagiannya*. Jakarta: Bina Aksara.
- Aris Suherman dan Ondi Saondi. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- As'ad, M. 1998. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- As'ad, M. 2003. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*. Ed.2. Liberty. Yogyakarta.
- As'ad, M, 1991. *Psikologi Industri. Ed 4*, Yogyakarta: Liberty
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*: Liberty. Yogyakarta.
- Azwar, S. 2013. *Penyusunan Skala Psikologis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bacal, Robert. 2002. *Performance Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Bandura, A. 1997. *Self Efficacy in Changing Societies*. Canbridge United Kingkdom
- Baron dan Greenberg. 1992. *Behavior in organizations, 3rd ed*. Boston, MA: Allyn& Bacon (A Division of Simon & Schuster, Inc.)
- Baron, R dan Byrne, D. 2004. *Psikologi sosial jilid 1*. Alih bahasa Ratna Djuwita. Jakarta: Erlangga.
- Budi Sutjipto. 2003. *Sistem Penilaian Kinerja*. Jakarta: Bumi aksara.
- Budiyono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.

- Burhanudin. 2005. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi aksara.
- Chandler, K., West, Jerry and Hausken, E. 1995. *Approaching Kindergarten: A Look At Preschool in US*. Nation for Education Statistics
- Clutterbuck, David dan Susan Kernaghan. 2003. *The Power of Empowerment Release the Hidden Talents of your Employees*. Edisi terjemahan. Jakarta: Gramedia.
- Daft, Richard L. 2002. *Manajemen*. Edisi Kelima. Jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Daoed Yoesoef. 1980. *Kompetensi Pedagogik untuk Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Erlangga.
- Davis, B Gordon, 1984, *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*, Jakarta Pustaka Bina Presindo.
- Davis, Ivor K, 1991. *Pengelolaan Belajar*, Jakarta: Rajawali Press.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1991 *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid I, Edisi 7, Erlangga, Jakarta.
- Depdiknas. 004, *Peningkatan Kinerja Kepala Sekolah*, Jakarta Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Direktorat Pendidikan Sekolah Menengah Atas.
- Depdiknas. 2005, *Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta, Biro Hukum dan Organisasi Sekretariat Jenderal Departemen Pendidikan Nasional.
- Depdiknas. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan).
- Edgar H., Schein. 1991. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Oxford Jossey-Bass Publisher.
- Edgar H., Schein. 1992. *Organizational Culture and Leadership*, Second Edition, Jossey Bass Publishers, San Francisco.
- Edgar H., Schein. 2009. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Oxford Jossey-Bass Publisher.
- Friedman, Howard & W. Schustack, Miriam. 2006. *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern*. Edisi Ke 3. Jilid 1. Diterjemahkan oleh : Fransiska Dian Ikarini, Maria Hany, Andreas Provita Prima. Jakarta : Erlangga
- Ghozali, Imam. 2004. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS Versi 5.0*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghufron M. Nur & Risnawati Rini S. 2010. *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Gomes. F.C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi.
- Hadi, S. 1996. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Husein, Umar, 2010, *Riset Pemasaran dan Bisnis*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ibrahim Bafadal, 2006. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indra Fachrudi. 2000. *Metode Penilaian Kinerja Serta Faktor yang Mempengaruhinya*. Bandung: Galia Indah.
- Isjoni. 2004. *Optimalisasi Kinerja*. Jakarta: PT Elex Media Komutindo.
- Ivancevich, John M. dan Konopaske, Robert dan Matteson, Michael T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Jewell, L. N. & Siegall, M., 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, dan Organisasi*, ed-2. Jakarta: Arcan.
- John W. Santrock (2007). *Perkembangan Anak. Jilid 1 Edisi kesebelas*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Khan, A.S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kotler, Philip. 2005. *Manajemen Pemasaran, Jilid 1 dan 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Kreitner R, dan Kinicki, A., (2001). *Organizational Behavior*. Fith Edition, International Edition, Mc graw-Hill Companies, Inc.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba empat.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2007. *Organizational Behavior*. 8th Edition. Boston: McGraw-Hill.
- Luthans. 2002. *Performance and Motivation*. New York: Prentice Hall.
- Luthans. Fred. 2005. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Penerjemah Vivin Andhika Yuwono, dkk*. Yogyakarta: Andi.

- Mahsun, Mohamad, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Martinis Yamin & Bansu I. Ansari. (2009). *Taktik Pengembangan Kemampuan Individual Anak*. Jakarta : Gaung Persada Perss.
- Martinis Yamin. 2010. *Strategi Pembelajaran Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Gaung Persada Pers.
- Mathis, R.H., Jackson, G.L. & Niehoff, B.P. 2006. Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship Between Procedural Justice and Performance Appraisal ? *Academy of Management Journal*, 41, 351-357.
- Mondy, W, and Noe, R, M. (1996). *Human Resource Management*. Texas: Prentice Hall, Inc.
- Mullins, John W., Orville C. Walker Jr., Jean Claude Larreche, and Harper W. Boyd. 2005. *Marketing Management : a Strategic Decision Making approach, FiftEdition*. Newyork : The mc grow – Hill companies.
- Mullins, Laurier J. 2005. *Management and Organizational Bahavior*. Prentice Hall: Edinburg Gate Harlow.
- Mulyasa. E 2002, *Kurikulum Berbasis Kompetensi (Konsep, Karakteristik, Implementasi)*, (Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. E 2005, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Mulyasa. E, 2005, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Munandar. M. 2006. *Pokok-pokok Intermadiate Accounting*. Gadjah Mada University Press; Yogyakarta.
- N.H. Anderson. 1984. “*Performance = Motivation x Ability: An Integration Theoretical Analysis*”, *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Nasarudin, Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Nawawi. H. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di LingkunganPerusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ngalim Purwanto. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

- Ormrod, J.E. 2008. *Psikologi Pendidikan. Mmbantu Anak Tumbuh dan Berkembang*. Jakarta: Erlangga.
- Pidarta, Made. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Raka Joni. 1980. *Guru Profesionalisme*. Jakarta : Proyek Pengembangan Pendidikan Guru (P3G), 1980
- Ravianto, J. 1995. *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi
- Riggio, R. E. 2000. *Introduction to industriall organizational psychology, ThirdEdition, Printice Hall, Upper Saddle River, New Jersey 07458*
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Kepraktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veitzal., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam*. Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi, Jilid 2*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sagala. 2002. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta.
- Saifuddin Azwar. 2007. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sastrohadiwiryo, Anaknto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Schwarzer, R., & Renner, B. 1995. *Social-Cognitive Predictors of Health Behavior: Action Self-Efficacy and Coping Self-Efficacy*. *Health Psychology*, 19, 487-495.
- Siagian. 2002. *Penilaian Kinerja dan Supervisi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Siagian. 2004. *Penilaian Kinerja dan Supervisi Edisi Revisi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anaknto. 2003. *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Steers, Richard M, Terj: Magdalena Jamin, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 1980.
- Stoner, James, A. F dan Winkel. 1996). *Manajemen* (edisi Bahasa Indonesia). Edisi Kelima. Jakarta: Prenhallindo.
- Subari. 2008 . *Supervisi Pendidikan*. Surabaya: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sudijarto. 1993. *Menetapkan Kinerja System Pendidikan Nasional*. Jakarta : depdikbud.
- Supadi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suparjan dan Hempri Suyatno. 2003. *Pengembangan Masyarakat dari Pembangunan Sampai Pemberdayaan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Surya Dharma. 2005. *Manajemen Kinerja (Falsafah teori dan penerapannya)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suryadi, Kadarsah. 2000. *Sistem Pendukung Keputusan, Suatu Wacana Struktural Idealisme dan Implementasi Konsep Pengambilan Keputusan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Susanto. S, Astrid. 1997. *Pengantar Sosiologi dan Perubahan Sosial*. Bina Cipta. Jakarta.
- Sutjipto. B. 2003. *Sistem Penilaian Kinerja*. Jakarta: Bumi aksara.
- Syaodih, S. Nana dan R Ibrahim. 2003. *Perencanaan Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tabrani Rusyan dkk. 1999, *Pengantar tentang Teori Sistem dan Analisis Sistem*, Bandung : Penerbit Mandar Maju.

- Tabrani Rusyan dkk. 2000, *Pengantar Tentang Teori Sistem dan Analisis Sistem*, Bandung: Mandar Maju.
- Tabrani Rusyan dkk. 2004, *Manajemen Perilaku Organisasi, Bandung* : Penerbit Prenada Media
- Tabrani Rusyan dkk. 2004, *Manajemen Perilaku Organisasi*, edisi revisi, Jakarta : Prenada Media
- Tabrani Rusyan dkk. 2005, *Pemikiran Sistemik Dalam Bidang Organisasi dan Manajemen*, Bandung: Penerbit PT Raja Grafindo Persada
- Tabrani Rusyan dkk. 2000. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta.
- Tabrani Rusyan, dkk. 2005. *Motivasi Kerja*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wexley, K.N. and Yukl, G. 2002. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Home wood. Illinois, Richard D. Irwin Inc.
- Wilensky, H. & Lebeaux, C.N. 1975. *Industrial Society and Social Welfare*. New York: The Free Press.



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Panji, 2006. *Psikologi Kerja*, Rhneka Cipta Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Insentif Dan Motivasi Instansi Negara*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Arep Ishak & Tanjung Hendri. 2004. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo.PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Anton Tabrani Rusyan. 2005. *Motivasi Kerja*. Jakarta: PT. GramediaWidiasarana Indonesia.
- Aris suherman dan Ondi Saondi 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- As'ad. 2003. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*. Ed.2. Liberty. Yogyakarta.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*: Liberty. Yogyakarta.
- 1998. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti Yogyakarta.
- As'ad, M, 1991. *Psikologi Industri. Ed 4*, Yogyakarta: Liberti
- Bacal, Robert. 2002. *Performance Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Burhanudin. (2005). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi aksara.
- Budiyono. (2004). *Statistik Untuk Penelitian*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.
- Budi Sutjipto. (2003). *Sistem Penilaian Kinerja*. Jakarta: Bumi aksara.
- Clutterbuck, David dan Susan Kernaghan. 2003. *The Power of Empowerment Release the Hidden Talents of your Employees. Edisi terjemahan*. Jakarta: Gramedia.
- Daft, Richard L. 2002. *Manajemen*. Edisi Kelima. Jilid I. Jakarta: Erlangga.

- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 1985 *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid I, Edisi 7, Erlangga, Jakarta.
- Davis, Ivor K, 1991. *Pengelolaan Belajar*, Jakarta: Rajawali Press.
- Davis, B Gordon, 1984, *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*, Jakarta Pustaka Bina Presindo.
- Depdiknas, 2008. *Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan.
-2005, *Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta, Biro Hukum dan Organisasi Sekretariat Jenderal Departemen Pendidikan Nasional.
-2004, *Peningkatan Kinerja Kepala Sekolah*, Jakarta Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Direktorat Pendidikan Sekolah Menengah Atas.
- Edgar H., Schein. 2009. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Oxford Jossey-Bass Publisher.
- Edgar H., Schein. 1992. *Organizational Culture and Leadership*, Second Edition, Jossey Bass Publishers, San Francisco.
-1991. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Oxford Jossey-Bass Publisher.
- Ghozali, Imam. 2004. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS Versi 5.0*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husein, Umar, 2010, *Riset pemasaran dan bisnis*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ivancevich, John M. dan Konopaske, Robert dan Matteson, Michael T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Indrafachrudi. 2000. *Metode Penilaian Kinerja Serta Faktor yang Mempengaruhinya*. Bandung: Galia Indah.
- Isjoni. 2004. *Optimalisasi Kinerja*. Jakarta: PT Elex Media Komutindo.
- Ibrahim Bafadal, 2006. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Indrafachrudi. 2000. *Metode Penilaian Kinerja Serta Faktor yang Mempengaruhinya*. Bandung: Galia Indah.
- Isjoni. 2004. *Optimalisasi Kinerja*. Jakarta: PT Elex Media Komutindo.
- Ibrahim Bafadal,. 2006. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Jewell, L. N. & Siegall, M., 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern:Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja,Perusahaan, Industri, Dan Organisasi, ed-2*. Jakarta: Arcan.
- Kotler, Philip. 2005. *Manajamen Pemasaran, Jilid 1 dan 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2007. *Organizational Behavior*. 8th Edition. Boston:McGraw-Hill.
- (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta.Salemba empat.
- Kreitner R, & kinicki, A., (2001). *Organizational behavior*. Fith Edition, International Edition, Mc graw-Hill Companies, Inc.
- Luthans. Fred. 2005. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Penerjemah Vivin Andhika Yuwono, dkk*. Yogyakarta: Andi.
- Luthans. 2002. *Performance and Motivation*. New York: Prentice Hall.
- Mulyasa. E, 2005, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
-, 2002, *Kurikulum Berbasis Kompetensi (Konsep, Karakteristik, Implementasi)*, (Bandung: Remaja Rosdakarya.
-, 2004, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Martinis Yamin. 2010. *Strategi Pembelajaran Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Gaung Persada Pers.
- Martinis Yamin & Bansu I. Ansari. (2009). *Taktik Pengembangan Kemampuan Individual Siswa*. Jakarta : Gaung Persada Perss.
- Mahsun, Mohamad, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Penerbit BPF, Yogyakarta.

- Mondy, W, and Noe, R, M. (1996). *Human Resource Management*. Texas: Prentice Hall, Inc.
- Mullins, John W., Orville C. Walker Jr., Jean Claude Larreche, and Harper W. Boyd. 2005. *Marketing Management : a Strategic Decision Making approach, FiftEdition*. Newyork : The mc grow – Hill companies.
- Mullins, Laurier J. 2005. *Management and Organizational Bahavior*. Prentice Hall: Edinburg Gate Harlow.
- Munandar. M. 2006. *Pokok-pokok Intermadiate Accounting*. Gadjah Mada University Press; Yogyakarta.
- N.H. Anderson. 1984. “*Performance = Motivation x Ability: An Integration Theoretical Analysis*”, *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Nasarudin, Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Nawawi. H. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di LingkunganPerusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ngalim Purwanto. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Kepraktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- 2005. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Rivai, Veitzal., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
-, 2003. *Perilaku Organisasi, Jilid 2*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
-, 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam*. Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Riggio, R. E. 2000. *Introduction to industrial organizational psychology, Third Edition, Printice Hall, Upper Saddle River, New Jersey 07458*
- Sagala. (2002). *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Bandung: Alfabeta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian. 2002. *Penilaian Kinerja dan Supervisi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Siagian. 2004. *Penilaian Kinerja dan Supervisi Edisi Revisi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM : Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sudijarto. 1993. *Menetapkan kinerja system pendidikan nasional*. Jakarta : depdikbud.
- Susanto. S, Astrid. 1997. *Pengantar Sosiologi dan Perubahan Sosial*. Bina Cipta. Jakarta.
- Sutjipto. B. 2003. *Sistem Penilaian Kinerja*. Jakarta: Bumi aksara.
- Supadi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Suparjan & Hempri Suyatno. (2003). *Pengembangan Masyarakat dari pembangunan Sampai Pemberdayaan*. Yogyakarta: Aditya Media.

- Suryadi, Kadarsah (2000), *Sistem Pendukung Keputusan, Suatu Wacana Struktural Idealisme dan Implementasi Konsep Pengambilan Keputusan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Subari. 2008 . *Supervisi Pendidikan*. Surabaya: Bumi Aksara.
- Surya Dharma. 2005. *Manajemen Kinerja (Falsafah teori dan penerapannya)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Saifuddin Azwar. 2007. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Siswanto. 2003. *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Steers, Richard M, Terj: Magdalena Jamin, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 1980.
- Syaodih, S. Nana dan R Ibrahim. 2003. *Perencanaan Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tabrani Rusyan dkk. (2000) *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta.
-, 1999, *Pengantar tentang Teori Sistem dan Analisis Sistem*, Bandung : Penerbit Mandar Maju.
-, 2000, *Pengantar Tentang Teori Sistem dan Analisis Sistem*, Bandung: Mandar Maju.
-, 2004, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Bandung : Penerbit Prenada Media
-, 2004, *Manajemen Perilaku Organisasi*, edisi revisi, Jakarta : Prenada Media
-, 2005, *Pemikiran Sistemik Dalam Bidang Organisasi dan Manajemen*, Bandung: Penerbit PT Raja Grafindo Persada
- Wilensky, H. & Lebeaux, C.N. (1975). *Industrial Society and Social Welfare*. New York: The Free Press.