

**HUBUNGAN HARGA DIRI DAN MOTIVASI  
BERPRESTASI DENGAN EFIKASI DIRI  
KEPALA TAMAN KANAK-KANAK  
DI KOTA MEDAN**

**TESIS**

**OLEH**

**RAHMI BACHTAR  
NPM. 101804021**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2012**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 7/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)7/3/23

**HUBUNGAN HARGA DIRI DAN MOTIVASI  
BERPRESTASI DENGAN EFIKASI DIRI  
KEPALA TAMAN KANAK-KANAK  
DI KOTA MEDAN**

**TESIS**

OLEH

**RAHMI BACHTAR  
NPM. 101804021**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada  
Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana  
Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2012**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/3/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)7/3/23

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul : Hubungan Harga Diri dan Motivasi Berprestasi dengan Efikasi Diri Kepala Taman Kanak-Kanak di Kota Medan**

**N a m a : Rahmi Bachtar**

**N P M : 101804021**

**Menyetujui**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
**Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd**

  
**Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si**

**Ketua Program Studi  
Magister Psikologi**

**Direktur**

  
**Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd**

  
**Prof. Dr. Retna Astuti Kuswardani, MS**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/3/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)7/3/23

**Telah di uji pada Tanggal 09 Mei 2012**

---

---

**N a m a : Rahmi Bachtar**

**N P M : 101804021**



**Panitia Penguji Tesis :**

**Ketua : Azhar Aziz, S.Psi, MA**

**Sekretaris : Cut Meutia, S.Psi, M.Si**

**Pembimbing I : Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd**

**Pembimbing II : Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si**

**Penguji Tamu : Prof. Dr. Lahmuddin Lubis, M.Ed**

## PERNYATAAN KEORISINILAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

**Nama : Rahmi Bachtar**  
**NPM : 101804021**

Dengan ini menyatakan bahwa Tesis ini dengan judul :

**“ Hubungan Harga Diri dan Motivasi Berprestasi dengan Efikasi Diri Kepala Taman Kanak-Kanak di Kota Medan”**

Adalah benar merupakan hasil penelitian yang saya kerjakan sendiri tanpa meniru atau menjiplak hasil penelitian orang lain.

Apabila di kemudian hari bahwa tesis ini tidak orisinil dan merupakan hasil plagiat, maka saya bersedia di cabut gelar magister yang saya peroleh.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Medan, September 2012

Yang menyatakan,



**Rahmi Bachtar**

## HUBUNGAN HARGA DIRI DAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN EFIKASI DIRI KEPALA SEKOLAH TAMAN KANAK-KANAK DI KOTA MEDAN

Rahmi Bachtar  
NIM : 10104021

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan yang signifikan secara bersamaan harga diri dan motivasi berprestasi dengan efikasi diri kepala sekolah di kota Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode deskriptif korelasional.

Populasi penelitian ini adalah seluruh kepala sekolah TK di kota Medan yang berjumlah 349 orang. Sampel penelitian sebanyak 14% dari jumlah populasi adapun penelitian ini sebanyak 49 orang Kepala Sekolah TK yang ditentukan secara proporsional.

Hasil perhitungan dan analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel *Self Esteem* dan motivasi berprestasi dengan Efikasi Diri Kepala Sekolah dengan model persamaan  $\hat{Y} = 15,571 + 0,772X_1$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis secara bersama-sama kontribusi *Self Esteem* ( $X_1$ ) dan Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) dengan Efikasi Diri Kepala Sekolah ( $Y$ ) sebesar 0,813 ( $\alpha = 0,05$ ) besarnya sumbangan 66,1% dan sisanya sebesar 30,09% diperkirakan berasal dari variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel kajian dalam penelitian ini.

## KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr. Wb. Puji syukur saya ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmad dan hidayah-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan. Peneliti sangat menyadari dalam penyelesaian tesis ini ada keikutsertaan dan bantuan dari berbagai pihak. Karena itu peneliti pada kesempatan ini mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku ketua Program Studi Magister Psikologi, Universitas Medan Area dan juga sebagai dosen pembimbing I yang telah membimbing saya dengan setulus hati untuk menyelesaikan tesis ini.
2. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si, selaku dosen pembimbing II dalam penelitian ini yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran serta member dorongan untuk semangat menyelesaikan tesis ini
3. Bapak Azhar Azis, S.Psi, M.A, sekretaris program studi Magister Psikologi Universitas Medan Area yang turut membantu peneliti menyelesaikan tesis ini.
4. Seluruh dosen dan staf Magister Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dan memudahkan segala administrasi dalam penyusunan tesis ini.
5. Dinas Pendidikan Kota Medan yang telah member izin kepada peneliti untuk penyebaran angket kepada kepala Taman Kanak-Kanak dilingkungan Dinas Pendidikan Kota Medan.
6. Kepada teman seprofesi yang turut membantu dan melakukan pengisian penyebaran angket.
7. Pihak keluarga khususnya suami dan anak yang turut mendukung terlaksananya tesis ini.
8. Ibunda tercinta yang tidak pernah berhenti mendoakan semoga diriku diberikan jalan yang diberkahi oleh Allah SWT.

Peneliti sangat menyadari bahwa tesis ini masih belum sempurna, oleh karena itu peneliti mengharapkan masukan untuk menyempurnakan teswis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat.

Medan, Mei 2012

Peneliti

Rahmi Bachtar





## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	ix
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	10
1.3 Rumusan Masalah .....	11
1.4 Tujuan Penelitian.....	11
1.5 Kegunaan Penelitian.....	12
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b> .....	13
2.1. Kerangka Teori.....	13
2.1.1 Efikasi Diri .....	13
2.1.2 Motivasi Berprestasi.....	25
2.1.3 Harga Diri .....	34
2.2. Penelitan Yang Mendukung.....	42
2.3 Kerangka Berpikir .....	43
2.4. Hipotesis.....	45
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b> .....	46
3.1. Desain Penelitian.....	46
3.2. Populasi dan Sampel .....	46
3.3. Definisi Variabel Penelitian .....	47
3.4. Instrumen Pengumpulan Data .....	48
3.5. Prosedur Pengumpulan Data .....	49
3.6. Teknik Analisis Data.....	51

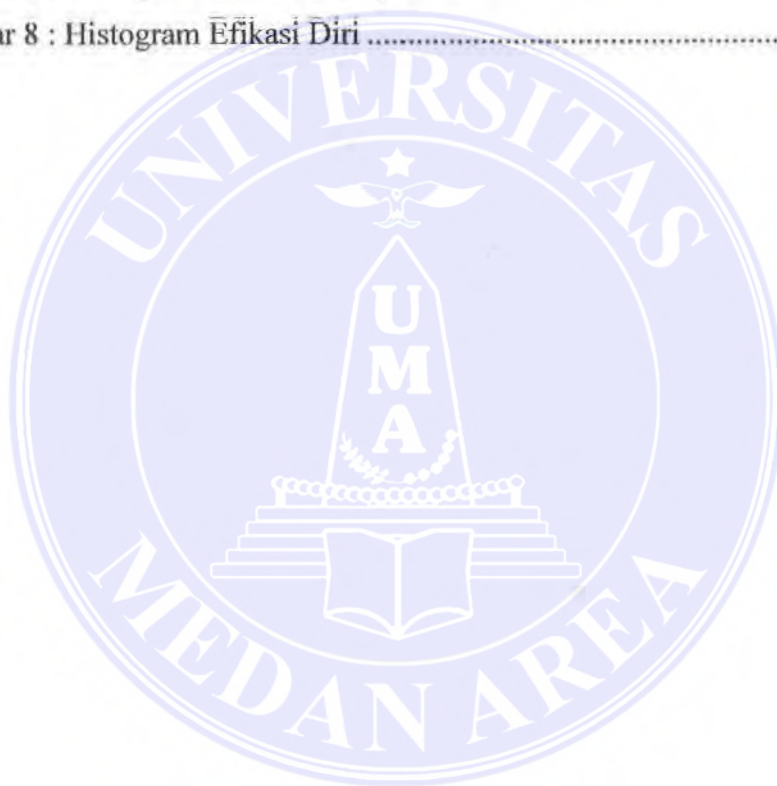
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	53
4.1.1 Orientasi dan Persiapan Penelitian.....	53
4.1.2 Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian.....	53
4.1.3 Hasil Analisis Data Penelitian.....	56
4.1.4 Deskripsi Data Variabel Self Esteem ( $X_1$ ) .....	56
4.1.5 Deskripsi Data Variabel Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) .....	58
4.1.6 Deskripsi Data Variabel Efikasi Diri Kepala Sekolah (Y) .....	60
4.1.7 Uji Persyaratan Analisis .....	63
4.1.8 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	69
4.2 Pembahasan Penelitian.....	70
4.2.1 Kontribusi Self Esteem ( $X_1$ ) terhadap Efikasi Diri (Y).....	70
4.2.2 Kontribusi Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) terhadap Efikasi Diri (Y)....	71
4.2.3 Kontribusi Motivasi Berprestasi ( $X_1$ ) dan Self Esteem ( $X_2$ ) terhadap Efikasi Diri (Y).....	72
4.3 Keterbatasan Penelitian .....	73
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>75</b>
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Kombinasi Efikasi Diri dengan Lingkungan .....	18
Tabel 2 : Fokus Teori Motivasi .....	26
Tabel 3 : Kondisi Populasi dan Sampel .....	47
Tabel 4 : Alternatif Skor Jawaban Angket .....	48
Tabel 5 : Indikator dan Desain Instrumen .....	49
Tabel 6 : Hasil Uji Coba Instrumen Efikasi Diri .....	54
Tabel 7 : Hasil Uji Coba Instrumen Harga Diri .....	55
Tabel 8 : Hasil Uji Coba Instrumen Motivasi Berprestasi .....	55
Tabel 9 : Distribusi Frekuensi Data Self Esteem ( $X_1$ ) .....	57
Tabel 10 : Distribusi Frekuensi Data Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) .....	59
Tabel 11 : Distribusi Frekuensi Data Efikasi Diri Kepala TK (Y).....	61
Tabel 12 : Ringkasan Deskripsi Data Setiap Variabel .....	63
Tabel 13 : Hasil Analisis Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test).....	64
Tabel 14 : Koefisien Estimasi Variabel Self Esteem dan Efikasi Diri .....	65
Tabel 15 : Analisis ANOVA Persamaan Regresi Linier antara Y dengan $X_1$ .....	65
Tabel 16 : Model Summary(b).....	65
Tabel 17 : Koefisien Estimasi Variabel Motivasi Berprestasi dan Efikasi Diri .....	66
Tabel 18 : Analisis ANOVA Persamaan Regresi Linier antara Y dengan $X_2$ .....	66
Tabel 19 : Model Summary(b) .....	67
Tabel 20 : Koefisien Estimasi Variabel Self Esteem, Motivasi Berprestasi dan Efikasi Diri .....	67
Tabel 21 : Analisis ANOVA Persamaan Regresi Linier antara Y dengan $X_1$ dan $X_2$ .....	68
Tabel 22 : Model Summary(b).....	68
Tabel 23 : Analisis Mean Hipotetik dan Empirik .....	70

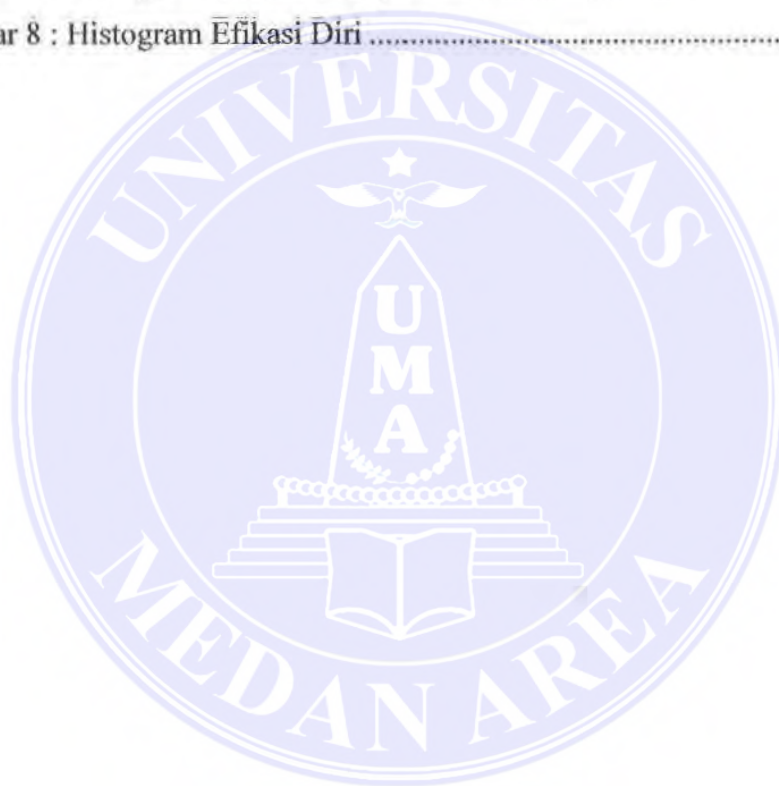
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Proses Keberhasilan dan Kegagalan.....	17
Gambar 2 : Proses Motivasi Isi .....	27
Gambar 3 : Proses Motivasi Proses.....	27
Gambar 4 : Proses Self Esteem .....	39
Gambar 5 : Kerangka Konseptual Model Kajian Penelitian .....	45
Gambar 6 : Histogram Self Esteem.....	58
Gambar 7 : Histogram Motivasi Berprestasi.....	60
Gambar 8 : Histogram Efikasi Diri .....	62



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Proses Keberhasilan dan Kegagalan.....	17
Gambar 2 : Proses Motivasi Isi .....	27
Gambar 3 : Proses Motivasi Proses.....	27
Gambar 4 : Proses Self Esteem .....	39
Gambar 5 : Kerangka Konseptual Model Kajian Penelitian .....	45
Gambar 6 : Histogram Self Esteem.....	58
Gambar 7 : Histogram Motivasi Berprestasi.....	60
Gambar 8 : Histogram Efikasi Diri .....	62



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : - Instrumen Penelitian Sebelum Uji Coba  
- Data Uji Coba Validitas dan Reabilitas Setiap Instrumen
- Lampiran 2 : - Instrumen Penelitian Sesudah Uji Coba  
- Data Responden Tentang Efikasi Diri (Y)
- Lampiran 3 : Analisis Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian
- Lampiran 4 : Distribusi Data Penelitian
- Lampiran 6 : Uji Normalitas Data Penelitian
- Lampiran 7 : Korelasi Antar Variabel Penelitian
- Lampiran 8 : Analisis Regresi Antar Variabel Penelitian
- Lampiran 9 : Kurva Persamaan Regresi Linear Self Esteem Terhadap Efikasi Diri
- Lampiran 10 : Kurva Persamaan Linear Variabel Motivasi Terhadap Efikasi Diri
- Lampiran 11 : Data Penelitian
- Lampiran 12 : Izin Pengambilan Data ke Dinas Pendidikan Kota Medan
- Lampiran 13 : Izin Pengambilan Data dari Dinas Pendidikan Kota Medan

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja lembaga pendidikan, khususnya sekolah-sekolah diharapkan dapat mengembangkan nilai-nilai pendidikan dalam kehidupan bagi peserta didiknya secara optimal. Praktik pendidikan dipandang potensial mampu mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pengelolaan sebuah lembaga pendidikan pada hakikatnya tidak hanya sekedar mempertahankan eksistensinya tetapi sekaligus mengarahkannya untuk menghasilkan *ouput* yang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat. Agar pelayanan dan mutu pendidikan dapat terwujud dengan baik, tentunya harus didukung oleh kinerja yang baik oleh seluruh komponen yang ada di dalam lembaga pendidikan tersebut. Sistem adalah suatu totalitas (keseluruhan) yang terdiri dari bagian-bagian atau komponen-komponen lainnya saling berhubungan dengan bagian lainnya, sehingga membentuk kerja yang sinergis dalam rangka mencapai tujuan. Setiap bagian atau komponen harus berfungsi sebagaimana mestinya, sehingga sistem dapat berjalan dengan normal.

Konsep kerja sistem terdiri dari input-output. TK sebagai suatu sistem terdiri dari beberapa komponen, satu komponen dengan komponen yang lainnya saling terkait, saling ketergantungan, dan saling membutuhkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Apabila ada satu komponen mengalami hambatan, maka komponen lainnya akan ikut terhambat pula. Oleh karena itu,

diperlukan adanya team work yang solid diantara warga TK dan sumber daya lainnya dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di TK. Karena sekolah-sekolah yang tidak dapat mempertahankan mutunya akan kalah dalam berbagai kompetisi.

Peningkatan mutu pendidikan harus dimulai sejak jenjang TK. TK merupakan lembaga pendidikan yang mempersiapkan anak untuk masuk kejenjang pendidikan yang lebih tinggi seperti SD/MI. Oleh karena itu, sejak dini siswa sudah mulai diperkenalkan dengan agama, ilmu pengetahuan, dan teknologi, dengan harapan bahwa setelah anak tamat TK benar-benar mempunyai kesiapan untuk masuk ke SD/MI dapat dipersiapkan menjadi SDM dan dapat dipersiapkan menjadi SDM yang bermutu tinggi.

Seiring dengan tuntutan akan perubahan yang terus-menerus, tuntutan akan keefektifan sekolah pun mengiringinya. Khususnya pendidikan taman kanak-kanak. Taman kanak-kanak (TK) sebagai salah satu lembaga pendidikan usia dini pada jalur pendidikan formal, bertujuan untuk mempersiapkan dan membentuk siswa agar kemandirian, memiliki kematangan baik sikap maupun mental, agar ia mampu dan siap untuk belajar pada jenjang pendidikan selanjutnya. Karena pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Pendidikan sebagai bagian yang menyangkut proses belajar mengajar untuk memperoleh dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan individu. Pendidikan merupakan proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku manusia untuk mencapai cita-cita dan tujuan hidupnya. Oleh karena



pendidikan merupakan kebutuhan yang sangat fundamental, maka pendidikan harus dikelola secara baik oleh jabatan pimpinan di sekolah, yakni kepala sekolah.

Pengelolaan pendidikan yang baik berkaitan dengan manajemen sekolah yang efektif, dan ini tentunya tidak terlepas dari peran kepala sekolah dalam menjalankan dan melaksanakan fungsi kepemimpinannya. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat dari keberhasilannya melakukan pengelolaan semua aspek yang berada di sekolah serta memberdayakan masyarakat untuk mendukung tercapainya tujuan sekolah. Disamping itu menurut Rusman (2010); Rivai dan Murni (2009); Sagala (2007); dan Usman (2009) bahwa kepala sekolah sebagai seorang manajer dan pemimpin tertinggi dalam sebuah sekolah, harus mampu mengantarkan sekolah mencapai tujuan pendidikannya, dalam fungsinya sebagai perencana, pengorganisasian, kepemimpinan, pengarah atau pengawasan terhadap program pendidikan.

Sebagai pendidik; Kepala TK mempunyai kewajiban untuk melakukan pembinaan terhadap guru dan staf tata usaha agar mereka dapat tumbuh dan berkembang sebagai guru dan staf tata usaha profesional. Untuk itu berbagai aspek yang harus dikuasai oleh kepala TK. Kepala TK harus memiliki kemampuan; mengajar, membimbing guru, membimbing staf tata usaha dan penjaga TK, belajar atau mengikuti perkembangan IPTEK dan memberi contoh mengajar yang baik. .

Sebagai pengelola atau manajer, kepala TK dapat mengendalikan pelaksanaan rencana kerja yang telah disusun sebelumnya dan menggerakkan guru dan staf tata usaha untuk dapat bekerja optimal. Kepala TK juga berkewajiban melakukan supervisi pelaksanaan pekerjaan, apakah sesuai dengan

rencana dan peraturan yang berlaku. Mengelola dan memimpin sekolah dalam menuju semangat keunggulan yang kompetitif, seorang kepala sekolah harus memiliki keyakinan diri akan kemampuannya mengenai peluang untuk berhasil dalam menjalankan berbagai tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

Kepala TK harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan semua personil TK agar dapat melaksanakan tugas secara efektif. Kepala TK juga harus berpikir menerobos batas, artinya mampu melahirkan pemikiran-pemikiran kreatif untuk membawa TK kepada kondisi yang lebih maju. Pemikiran seorang pemimpin tidak sebatas pada rencana dan aturan-aturan yang telah ada, tetapi melompat kepada perubahan-perubahan kedepan, yang kadang-kadang belum dipikirkan oleh personil TK lainnya. Seorang kepala TK harus memiliki kepribadian yang kuat, mampu mengendalikan anak buah, memahami Visi dan Misi TK, mampu mengambil keputusan, dan mampu berkomunikasi yang baik ke seluruh bagian.

Sesuai dengan pendapat Rivai dan Murni (2010) bahwa keyakinan untuk dapat unggul, mencirikan seorang pemimpin pendidikan yang tangguh dalam menciptakan sekolah yang bermutu. Dimana menurut Sagala (2007) seorang kepala sekolah yang tangguh memiliki : (1) kekuatan teknikal penerapan fungsi-fungsi manajemen, (2) kekuatan manusia pemanfaatan potensi sosial sekolah, (3) kekuatan pendidikan dan kepemimpinan, (4) kekuatan simbolik atas kedudukan profesional, dan (5) kekuatan budaya sebagai sistem nilai yang berorientasi pada budaya mutu dan etos kerja yang tinggi.

Kenyataan yang ada untuk menjadi pemimpin lembaga Taman Kanak-Kanak (TK) yang efektif tidaklah mudah, sebab diperlukan keyakinan diri untuk dapat mengelola lembaga taman kanak-kanak atau disingkat TK adalah jenjang pendidikan anak usia dini (yakni usia 6 tahun atau di bawahnya) dalam bentuk pembelajaran yang ditekankan pada pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut.

Selanjutnya, pembelajaran di TK juga bersifat spesifik karena didasarkan pada tugas-tugas pertumbuhan dan perkembangan anak dengan mengembangkan aspek-aspek perkembangan yang meliputi moral dan nilai-nilai agama, sosial, emosional, kemandirian, berbahasa, kognitif, fisik atau motorik dan seni. Oleh karena itu, manajemen pembelajaran di TK sangat menekankan kepada kemandirian anak yang diarahkan untuk mengembangkan kecakapan hidup melalui kegiatan-kegiatan konkret yang dekat dengan kehidupan anak sehari-hari. Kemandirian anak sebagai salah satu aspek perkembangan bidang pengembangan pembiasaan program pembelajaran di TK. Berdasarkan Kurikulum 2004 bahwa pembelajaran kemandirian pada siswa TK mempunyai peran penting, karena aspek kemandirian dimaksudkan untuk membina anak agar dapat menolong dirinya sendiri dalam rangka kecakapan hidup (*life skill*), serta memperoleh keterampilan dasar yang berguna untuk kelangsungan hidup anak.

Dalam menghadapi rangkaian tugas tersebut, maka efikasi diri (*self-efficacy*) atau keyakinan seorang kepala sekolah terhadap kemampuan diri untuk berprestasi dalam menjalankan tugas kepemimpinan organisasi sekolah menjadi sangat penting. Karena efikasi diri berkaitan dengan kinerja seorang pimpinan di

TK. Kreitner dan Kinicki (2007) mengatakan pimpinan dengan efikasi diri yang tinggi merupakan individu yang dapat dipercaya, dapat diandalkan, bertanggungjawab, mampu membuat rencana, terorganisasi, pekerja keras, gigih dan berorientasi pada prestasi. Orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan membentuk pola perilaku : (1) aktif, yakni dapat memilih kesempatan yang paling baik, (2) dapat mengelola situasi, yakni menghindari atau menetralkan kesulitan, (3) mampu menetapkan tujuan, yakni membangun standar, (4) mampu merencanakan, mempersiapkan dan mempraktikkan, (5) bekerja dengan keras dan gigih, (6) menjadi kreatif, (8) dapat belajar dari kegagalan dan memperlihatkan keberhasilan (7) membatasi stres. Robbins dan Judge (2007) mengatakan bahwa keyakinan kepada kemampuan sendiri mempengaruhi motivasi pribadi, makin tinggi efikasi diri maka tingkat stres makin rendah. Sebaliknya, makin tinggi keyakinan kepada kemampuan sendiri, maka makin kokoh tekadnya untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Oleh karena aspek keyakinan diri seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya bagi keberlangsungan organisasi. Efikasi diri yang tinggi dari seorang pemimpin mampu memompa diri bawahannya agar berupaya dapat mengatasi segala rintangan-rintangan dan mencapai berbagai peluang akan keberhasilan. Efikasi diri seorang pemimpin pendidikan menghasilkan pengaruh yang kuat dalam konteks pengelolaan sekolah untuk menghasilkan kinerja yang optimal di dalam sekolah. Sagala (2007) mengemukakan kualitas pendidikan yang diterima di sekolah akan menghasilkan kualitas belajar sebagai produk dari keefektifan manajerial kepala sekolah dan semangat untuk maju dan berkembang serta adanya dukungan dari para guru maupun staf.

Menurut Usman (2010) agar kepala sekolah dapat menjalankan tugas dan perannya secara efektif, maka ia harus mampu mendorong dan memberdayakan dirinya sendiri dan orang lain dengan cara memotivasi diri dan orang lain untuk melakukan kerja yang terbaik didasari keikhlasan dan pengabdian serta kerja keras. Hersey dan Blanchard (1995) mengatakan ada tiga kunci utama untuk memberdayakan orang, yaitu saling berbagi informasi, mengumumkan batasan-batasan yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan dan mengendalikan individu dan tim. Artinya, keyakinan mengenai kemampuannya untuk memobilisasi bawahannya juga sangat penting, dan juga sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas-tugas dan kinerja. Karena keberhasilan dan kinerja kepala sekolah tersebut juga tergantung dari seberapa besar keinginannya dalam pencapaian sasaran pribadi, efikasi diri dan nilai terhadap insentif yang akan berpengaruh terhadap keberhasilannya dalam mewujudkan cita-cita. Menurut Luthans (2005) pencapaian tujuan pribadi ditentukan oleh peluang objektif dan subjektif akan keberhasilan, kepercayaan akan berhasil, keputusan untuk mencoba serta nilai insentif yang dipengaruhi oleh penawaran insentif.

Orang yang mampu menilai kemampuannya dengan positif cenderung untuk berhasil, sementara orang yang disibukkan dengan penilaian negatif cenderung untuk gagal. Kreitner dan Kinicki (2007) mengatakan hubungan antar efikasi diri dengan prestasi merupakan siklus. Sebab, siklus prestasi dapat berputar ke arah atas menuju keberhasilan. Keberhasilan tugas dan kinerja tergantung dari bagaimana seseorang memiliki keyakinan dan kemampuan

terhadap pencapaian tujuan-tujuan yang diinginkan. Efikasi diri yang tinggi mempunyai hubungan yang kuat dan sangat prediktif dengan kinerja tinggi.

Selanjutnya, menurut Kreitner dan Kinicki bahwa kepercayaan atau keyakinan seseorang terhadap kemampuan diri mengenai peluang untuk berhasil akan mengantarkan dirinya pada suatu kekuatan untuk mencapai kesuksesan dalam tugas yang diembannya. Mereka yang mempunyai efikasi diri positif akan dengan senang hati menyongsong tantangan, sedangkan mereka dengan efikasi diri negatif cenderung peragu dan selalau gagal dalam mencoba, tidak peduli betapa baiknya kemampuan mereka yang sesungguhnya. Rasa harga yang positif akan dapat meningkatkan hasrat untuk berprestasi, sedangkan keraguan menurunkannya. Hal senada, menurut Goleman (1999) bahwa tingkat efikasi diri merupakan alat prediksi yang lebih tepat untuk kinerja seseorang dibandingkan keterampilan atau pelatihan yang dimiliki sebelum seseorang dipekerjakan. Selanjutnya, Ivancevich, et al (2005) mengatakan tingkat efikasi diri ditentukan oleh pengalaman sebelumnya (kesuksesan dan kegagalan), pengalaman yang diakui oleh orang lain (dengan mengamati kesuksesan dan kegagalan orang lain), persuasi verbal (dari teman, kolega, saudara) dan keadaan emosi (kekhawatiran). Persepsi yang dimiliki oleh seseorang terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas akan meningkatkan kemungkinan tugas tersebut dapat diselesaikan dengan sukses.

Berdasarkan uraian di atas, untuk menghasilkan keyakinan diri yang kuat akan pencapaian kinerja atau prestasi kerja secara optimal, juga diperlukan usaha maupun dorongan yang kuat dan harga diri yang tinggi dari seseorang. Usaha ataupun dorongan tersebut berupa motivasi berprestasi untuk melakukan beragam

kegiatan maupun tindakan kearah yang lebih baik, sedangkan harga diri tersebut berupa pandangan positif akan dirinya dan kecakapan yang dimilikinya, individu dengan tingkat harga diri rendah lebih rentan terhadap pengaruh eksternal, dimana kondisi tersebut bergantung pada penerimaan dan evaluasi positif dari individu lain. *Self-Efficacy* merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara atau mediator dalam interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan, sehingga *Self-efficacy* dapat menjadi penentu keberhasilan performansi dan pelaksanaan pekerjaan. Namun sebaliknya *Self-efficacy* yang rendah berdampak pada lemahnya kinerja dan lambatnya pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Cleghorn (1996); McKay dan Fanning (2000) bahwa individu dengan tingkat harga diri tinggi akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan keyakinan dan kepercayaan bahwa ia akan mampu untuk berhasil dalam berbagai tugas dan pekerjaan.

Harga diri dan motivasi merupakan faktor penentu dari *Self-Efficacy*. Dimana efikasi diri merupakan keyakinan subjektif individu untuk mampu mengatasi permasalahan-permasalahan atau tugas, serta melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Namun berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan di lapangan ternyata masih banyak kepala sekolah TK di kota Medan memiliki prestasi rendah. Salah satu faktor penyebabnya adalah terdapat cara pandang dari segi penyelenggaraannya bahwa sekolah TK merupakan sekolah untuk tempat siswa bermain sambil belajar bagi anak-anak usia persiapan sekolah dan tidak dituntut adanya keunggulan akademik secara khusus. Pandangan ini membawa dampak pada rendahnya keinginan dari kepala sekolah untuk lebih berprestasi dalam

meningkatkan kinerja dan keunggulan sekolahnya. Pandangan tersebut didukung oleh data Dinas Pendidikan Kota Medan tahun 2010, dari 349 sekolah TK yang ada di kota Medan, hanya 8 orang kepala sekolah TK yang mengikuti kompetisi kepala TK berprestasi. Ini menunjukkan bahwa masih rendahnya motivasi dan kepercayaan diri kepala sekolah TK yang ada untuk berkompetisi mengasah kemampuan diri dan sekolahnya menuju keunggulan.

Agar kinerja dan keunggulan sekolah dapat terwujud, maka dibutuhkan keyakinan diri yang tinggi oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam pengelolaan pendidikan di sekolahnya. Sebab efikasi diri merupakan keyakinan subjektif individu untuk mampu mengatasi permasalahan-permasalahan atau tugas, serta melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Luthans (2005) dengan efikasi diri yang tinggi tidak saja dapat membangun kemampuan kerja, tetapi juga membangun tingkat keyakinan pemimpin pada kemampuannya memotivasi akan kegigihan para bawahan untuk bersama-sama berjuang mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan harga diri dan motivasi berprestasi dengan efikasi diri kepala TK di kota Medan.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Efikasi diri kepala sekolah-kepala sekolah TK di kota Medan masih tergolong rendah
2. Motivasi berprestasi kepala sekolah TK di kota Medan masih rendah.



3. Kurangnya kepercayaan diri kepala sekolah TK di kota Medan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif bagi sekolahnya.

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada hubungan yang signifikan harga diri dengan efikasi diri kepala sekolah TK di kota Medan
2. Apakah ada hubungan yang signifikan motivasi berprestasi dengan efikasi diri kepala sekolah TK di kota Medan
3. Apakah ada hubungan yang signifikan secara bersamaan harga diri dan motivasi berprestasi dengan efikasi diri kepala sekolah di kota Medan

### 1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan harga diri dengan efikasi diri kepala sekolah TK di kota Medan
1. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan motivasi berprestasi dengan efikasi diri kepala sekolah TK di kota Medan
2. Untuk mengetahui hubungan yang signifikan secara bersamaan harga diri dan motivasi berprestasi dengan efikasi diri kepala sekolah di kota Medan

### 1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah-kepala sekolah TK di Kota Medan bahwa sebagai seorang pimpinan lembaga pendidikan TK harus memiliki harga diri dan motivasi berprestasi dalam menunjang tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin untuk mencapai tujuan sekolah.
2. Sebagai bahan masukan bagi kepala sekolah TK dan para pembuat kebijakan bahwa harga diri dan motivasi dapat meningkatkan efikasi diri seseorang, oleh karena itu kepala sekolah perlu memperhatikan variabel harga diri dan motivasi berprestasi guna meningkatkan kinerjanya.
3. Sebagai bahan masukan dan menambah kajian-kajian dalam rangka memperkaya teori dalam bidang psikologi khususnya di Pasca Sarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1. Kerangka Teoritis

##### 2.1.1. Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

Efikasi diri merupakan satu kesatuan arti yang diterjemahkan dari Bahasa Inggris, *self efficacy*. Konstruk tentang *self efficacy* diperkenalkan pertama kali oleh Bandura yang menyajikan satu aspek pokok dari teori kognitif sosial. Wallatey (2001) mendefinisikan *efficacy* sebagai kapasitas untuk mendapatkan hasil atau pengaruh yang diinginkannya, dan *self* sebagai orang yang dirujuk. Defenisi ini merujuk pada orang yang mempunyai kapasitas yang digunakan untuk mendapatkan hasil atau pengaruh yang diinginkannya. Namun defenisi yang dikemukakan tersebut nampak masih bersifat umum. Defenisi lain yang lebih spesifik dikemukakan oleh Jones, et al (1998) efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melaksanakan suatu tingkah laku dengan berhasil. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2007) efikasi diri adalah keyakinan seorang individu bahwa ia mampu mengerjakan suatu tugas. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa, efikasi diri adalah kepercayaan atau keyakinan seorang terhadap kemampuan diri mengenai peluang untuk berhasil dalam menjalankan tugas.

Kata efikasi berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju ke luar diri,

bukan dengan pemaksaan dari luar ke dalam diri manusia. Seseorang dikatakan efektif apabila individu dapat memecahkan masalah dengan efektif, memaksimalkan peluang, dan terus menerus belajar serta memadukan prinsip-prinsip lain dalam spiral pertumbuhan.

Menurut Albert Bandura (1999) *Self-Efficacy* adalah pertimbangan subjektif individu terhadap kemampuannya untuk menyusun tindakan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus yang dihadapi. *Self-Efficacy* tidak berkaitan langsung dengan kecakapan yang dimiliki individu, melainkan pada penilaian diri tentang apa yang dapat dilakukan dari apa yang dapat dilakukan, tanpa terkait dengan kecakapan yang dimiliki. *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 pikir, reaksi emosional, dalam membuat keputusan (Mujiadi, 2003). Meskipun demikian *Self-Efficacy* diyakini merupakan aspek prediktor dari kecakapan untuk sukses pada berbagai bentuk prestasi (Okech dan Harrington, 2002: 154). Konsep dasar teori *Self-Efficacy* adalah pada masalah adanya keyakinan bahwa pada setiap individu mempunyai kemampuan mengontrol pikiran, perasaan dan perilakunya. Dengan demikian *Self-Efficacy* merupakan masalah persepsi subyektif. Artinya *Self-Efficacy* tidak selalu menggambarkan kemampuan yang sebenarnya, tetapi terkait dengan keyakinan yang dimiliki individu (Bandura, 1999).

Efikasi diri mempengaruhi motivasi, baik ketika manajer memberikan imbalan maupun ketika karyawan sendiri memberikan kemampuannya. Makin

tinggi efikasi diri maka makin besar motivasi dan kinerja. Menurut Cherrington (1994:34) bahwa efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan seseorang dengan kemampuannya untuk melaksanakan suatu tugas yang spesifik. Diakuinya bahwa dalam beberapa hal konsep efikasi diri serupa dengan *self-esteem* dan *locus of control*. Namun, efikasi diri adalah menyangkut tugas yang spesifik dibandingkan dengan persepsi umum dari keseluruhan kompetensi. Substansial defenisi efikasi diri di atas, dapat dikatakan lebih spesifik dan secara hakiki mempunyai perbedaan arti dengan *self-esteem*.

Bandura dalam Luthans (2005) merumuskan bahwa ekspektasi menentukan perilaku atau kinerja dilakukan atau tidak, oleh karena itu ekspektasi sangat menentukan kontribusi pada perilaku bahkan juga menjadi penentu lama tidaknya suatu perilaku dapat dipertahankan bila dihadapkan dengan masalah. Individu yang mempunyai ekspektasi efikasi diri yang rendah akan berpengaruh terhadap perilakunya yang rendah pula. Dalam konteks ini tidak adanya ekspektasi efikasi diri akan membuat rendahnya partisipasi dan memilih menyerah ketika menghadapi kesulitan (Brown, 2001).

Keyakinan kepada kemampuan sendiri mempengaruhi motivasi pribadi, makin tinggi efikasi diri maka tingkat stres makin rendah. Sebaliknya, makin tinggi keyakinan kepada kemampuan sendiri, maka makin kokoh tekadnya untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Keyakinan kepada efikasi mempengaruhi tingkat tantangan dalam menyelesaikan tugas. Secara singkat dapat dikatakan bahwa bukan hanya kemampuan kerja yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas, melainkan juga ditentukan oleh tingkat keyakinan pada kemampuan sehingga dapat menambah intensitas motivasi dan kegigihan kerja

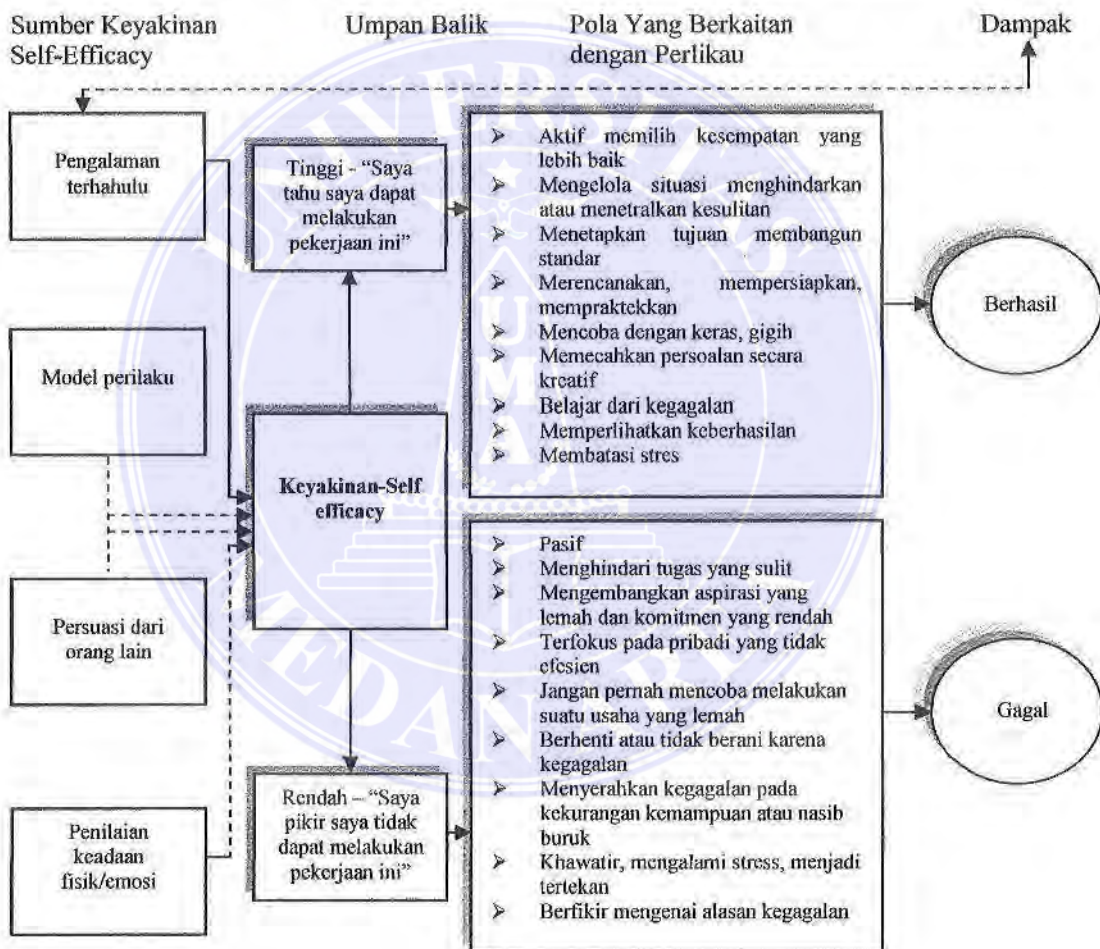
karyawan. Defenisi tersebut dikaitkan dengan pengambilan keputusan atas kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menghadapi situasi di masa mendatang.

Di dalam melaksanakan berbagai tugas, orang yang mempunyai efikasi diri tinggi adalah sebagai orang yang berkinerja sangat baik. Mereka yang mempunyai efikasi diri dengan senang hati menyongsong tantangan, sedangkan mereka yang peragu mencobapun tidak bisa, tidak peduli betapa baiknya kemampuan mereka yang sesungguhnya. Rasa percaya diri meningkatkan hasrat untuk berprestasi, sedangkan keraguan menurulkannya. Tingkat efikasi diri merupakan alat prediksi yang lebih tepat untuk kinerja seseorang dibandingkan keterampilan atau pelatihan yang dimiliki sebelum seseorang dipekerjakan (Goleman,1999). Tingkat efikasi diri ditentukan oleh pengalaman sebelumnya (kesuksesan dan kegagalan), pengalaman yang diakui oleh orang lain (dengan mengamati kesuksesan dan kegagalan orang lain), persuasi verbal (dari teman, kolega, saudara) dan keadaan emosi (kekhawatiran). Persepsi yang dimiliki oleh seseorang terhadap kemampuannya untuk melaksanakan tugas akan meningkatkan kemungkinan tugas tersebut dapat diselesaikan dengan sukses.

Berdasarkan uraian di atas, menurut penulis dua pengertian penting dari efikasi diri yaitu: Efikasi diri atau efikasi ekspektasi (*self efficacy – efficacy expectation*) adalah “Persepsi diri sendiri mengenai seberapa baik dirinya dapat berfungsi dalam situasi tertentu”.

Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa individu memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Ekspektasi hasil (*outcome expectation*): perkiraan atau estimasi diri bahwa tingkah laku yang dilakukan diri

itu akan mencapai hasil tertentu. Efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Efikasi ini berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedang efikasi menggambarkan penilaian kemampuan diri. Efikasi diri menurut Kreitner dan Kinicky (2007) menguatkan jalan menuju keberhasilan ataupun kegagalan. Hal ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1: Proses Keberhasilan dan Kegagalan

Tinggi atau rendahnya efikasi diri, dikombinasikan dengan lingkungan yang responsif atau tidak responsif, akan menghasilkan empat kemungkinan prediksi tingkah laku sebagai berikut :

**Tabel 1. Kombinasi Efikasi dengan Lingkungan sebagai Prediktor Tingkah laku**

Efikasi	Lingkungan	Prediksi Hasil Tingkah Laku
Tinggi	Responsif	Sukses, melaksanakan tugas yang sesuai dengan Kemampuannya
Rendah	Tidak Responsif	Depresi, melihat orang lain sukses pada tugas yang dianggapnya sulit
Tinggi	Tidak Responsif	Berusaha keras mengubah lingkungan menjadi responsif, melakukan protes, aktivitas sosial, bahkan memaksakan perubahan
Rendah	Responsif	Orang menjadi apatis, pasrah, merasa tidak mampu

Efikasi diri berkembang sebagai hasil dari akumulasi keberhasilan seseorang dalam satu bidang tertentu, dari observasi-observasi terhadap kesuksesan dan kegagalan orang lain, dari persuasi orang lain, dan dari keadaan fisiologis yang dimilikinya, seperti keadaan takut atau gelisah (*nervousness*), atau kecemasan (*anxiety*) saat melakukan sesuatu. Perbandingan sosial antara kinerjanya dengan kinerja orang lain, terutama kelompok sebaya dan saudara kandung, juga merupakan sumber yang kuat bagi efikasi diri. Berdasarkan penjelasan tentang efikasi diri, maka dapat dikemukakan secara konseptual efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, dengan indikator : (1) perasaan mampu dapat menyelesaikan tugas; (2) perasaan mampu mengambil keputusan; dan (3) kesiapan diri dalam menerima resiko pekerjaan.

*Self-Efficacy* dapat diperoleh, dipelajari dan dikembangkan dari empat sumber informasi. Di mana pada dasarnya keempat hal tersebut adalah stimulasi atau kejadian yang dapat memberikan inspirasi atau pembangkit positif (*positive arousal*) untuk berusaha menyelesaikan tugas atau masalah yang dihadapi. Hal ini mengacu pada kosep pemahaman bahwa pembangkitan positif dapat meningkatkan perasaan atas *Self-Efficacy*.



Menurut Bandura, dalam Lazarus et.al., (1980). Adapun sumber-sumber *Self-Efficacy* yakni : Pertama, *Enactive attainment and performance accomplishment* (pengalaman keberhasilan dan pencapaian prestasi), yaitu sumber ekspektasi *Self-Efficacy* yang penting, karena berdasar pengalaman individu secara langsung. Individu yang pernah memperoleh suatu prestasi, akan terdorong meningkatkan keyakinan dan penilaian terhadap *Self-Efficacy*-nya. Pengalaman keberhasilan individu ini meningkatkan ketekunan dan kegigihan dalam berusaha mengatasi kesulitan, sehingga dapat mengurangi kegagalan.

Kedua, *Vicarious experience* (pengalaman orang lain), yaitu mengamati perilaku dan pengalaman orang lain sebagai proses belajar individu. Melalui model ini *Self-Efficacy* individu dapat meningkat, terutama jika ia merasa memiliki kemampuan yang setara atau bahkan merasa lebih baik dari pada orang yang menjadi subyek belajarnya. Ia akan mempunyai kecenderungan merasa mampu melakukan hal yang sama. Meningkatnya *Self-Efficacy* individu ini dapat meningkatkan motivasi untuk mencapai suatu prestasi. Peningkatan *Self-Efficacy* ini akan menjadi efektif jika subyek yang menjadi model tersebut mempunyai banyak kesamaan karakteristik antara individu dengan model, kesamaan tingkat kesulitan tugas, kesamaan situasi dan kondisi, serta keanekaragaman yang dicapai oleh model.

Ketiga, *Verbal persuasion* (persuasi verbal), yaitu individu mendapat bujukan atau sugesti untuk percaya bahwa ia dapat mengatasi masalah-masalah yang akan dihadapinya. Persuasi verbal ini dapat mengarahkan individu untuk berusaha lebih gigih untuk mencapai tujuan dan kesuksesan. Akan tetapi *Self-*

*Efficacy* yang tumbuh dengan metode ini biasanya tidak bertahan lama, apalagi kemudian individu mengalami peristiwa traumatis yang tidak menyenangkan.

Keempat, *Physiological state and emotional arousal* (keadaan fisiologis dan psikologis). Situasi yang menekan kondisi emosional dapat mempengaruhi *Self-Efficacy*. Gejala emosi, guncangan, kegelisahan yang mendalam dan keadaan fisiologis yang lemah yang dialami individu akan dirasakan sebagai suatu isyarat akan terjadi peristiwa yang tidak diinginkan, maka situasi yang menekan dan mengancam akan cenderung dihindari. Empat hal tersebut dapat menjadi sarana bagi tumbuh dan berkembangnya *Self-Efficacy* satu individu. Dengan kata lain *Self-Efficacy* dapat diupayakan untuk meningkat dengan membuat manipulasi melalui empat hal tersebut.

Bandura (1999) mengungkapkan bahwa perbedaan *Self-Efficacy* pada setiap individu terletak pada tiga komponen, yaitu *magnitude, strength dan generality*. Masing-masing mempunyai implikasi penting di dalam performansi, yang secara lebih jelas dapat diuraikan sebagai berikut:

Pertama, *Magnitude* (tingkat kesulitan tugas), yaitu masalah yang berkaitan dengan derajat kesulitan tugas individu. Komponen ini berimplikasi pada pemilihan perilaku yang akan dicoba individu berdasar ekspektasi efikasi pada tingkat kesulitan tugas. Individu akan berupaya melakukan tugas tertentu yang ia persepsikan dapat dilaksanakannya dan ia akan menghindari situasi dan perilaku yang ia persepsikan di luar batas kemampuannya.

Kedua, *Strength* (kekuatan keyakinan), yaitu berkaitan dengan kekuatan pada keyakinan individu atas kemampuannya. Pengharapan yang kuat dan mantap pada individu akan mendorong untuk gigih dalam berupaya mencapai tujuan,

walaupun mungkin belum memiliki pengalaman-pengalaman yang menunjang. Sebaliknya pengharapan yang lemah dan ragu-ragu akan kemampuan diri akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang.

Ketiga, *Generality* (generalitas), yaitu hal yang berkaitan cakupan luas bidang tingkah laku di mana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya, tergantung pada pemahaman kemampuan dirinya yang terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang lebih luas dan bervariasi.

Menurut Bandura dalam Santrock (2002) *self-efficacy* adalah belief atau keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif, sedangkan menurut Pajares 2006 *self-efficacy* adalah suatu keadaan dimana seseorang yakin dan percaya bahwa mereka dapat mengontrol hasil dari usaha yang telah dilakukan. Siswa dengan *self-efficacy* yang rendah mungkin menghindari pelajaran yang banyak tugasnya, khususnya untuk tugas-tugas yang menantang, sedangkan siswa dengan *self efficacy* yang tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk mengerjakan tugastugasnya. Menurut Bandura dalam Santrok (2002) *self-efficacy* memiliki empat macam fungsi yaitu menentukan pilihan tingkah laku, kedua adalah menentukan berapa besar level komitmen, usaha yang dilakukan, dan ketekunan usaha, ketiga adalah mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional, dan yang terakhir adalah menentukan standar yang akan dilakukan selanjutnya.

#### **a. Menentukan pilihan tingkah laku.**

Setiap individu cenderung memilih tugas yang mampu diselesaikan dengan baik, serta menghindari tugas yang sulit untuk dikerjakan. Perbedaan yang

besar antara penilaian seseorang akan kemampuannya dengan kemampuannya yang sebenarnya akan menimbulkan berbagai konsekuensi. Orang yang memiliki *overestimate* terhadap kemampuannya akan melakukan aktivitas-aktivitas yang jauh di atas kemampuannya, akibatnya ia akan menemui berbagai kesulitan, hambatan, dan kegagalan. Sebaliknya, orang yang memiliki *underestimate* terhadap kemampuannya akan membatasi diri mereka terhadap aktivitas-aktivitas yang ia lakukan. Anak-anak selalu meragukan kemampuannya dan selalu memikirkan hambatan-hambatan yang sebenarnya belum tentu ada (Bandura 1999). Disebutkan pula bahwa orang yang memiliki *self-efficacy* yang rendah berusaha untuk menghindari tugas-tugas yang sulit sedangkan untuk orang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan sangat termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sulit.

**b. Menentukan berapa besar level komitmen, usaha yang dilakukan, dan ketekunan usaha.**

*Self-efficacy* dapat mempunyai efek terhadap komitmen seseorang akan tugas dan goal yang dia inginkan. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi pada suatu tugas, maka akan berusaha secara maksimal dalam menyelesaikan tugas itu dengan baik. Apabila ia menemukan hambatan maka ia tidak akan cepat putus asa dan menyerah. Ia malah akan memperbesar dan lebih semangat dalam usaha yang dilakukannya. Pada orang yang memiliki *self-efficacy* yang rendah terhadap suatu tugas maka ia tidak akan berusaha keras dan bila ia menemukan kesulitan maka akan menyerah begitu saja tanpa mau memperjuangkannya (Pervin 1996). Selain itu, Bandura menyebutkan bahwa orang yang memiliki *self-*

*efficacy* yang tinggi akan menggunakan strategi belajar yang lebih besar dibandingkan dengan orang yang memiliki *self-efficacy* yang rendah.

**c. Mempengaruhi pola berpikir dan reaksi emosional.**

*Self-efficacy* dapat mempengaruhi reaksi emosional dan pola pikir seseorang. Orang yang memiliki *self-efficacy* yang rendah akan mengalami level stres dan kecemasan yang lebih banyak selama mengerjakan tugasnya daripada orang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi (Pervin 1996). Orang yang memiliki *self-efficacy* yang rendah pun akan lebih banyak memikirkan kekurangan dirinya dibandingkan untuk memperbaikinya (Pervin 1996). Ketika dihadapkan dengan pengambilan keputusan yang kompleks, maka orang dengan *self-efficacy* yang rendah maka cara berpikirnya menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan.

**d. Menentukan standar yang akan diterapkan selanjutnya.**

*Self-efficacy* dapat mempengaruhi reaksi emosional dan kognitif seseorang atas jarak antara standar yang telah ditetapkan sebelumnya dengan *performance*. Oleh sebab itu seseorang dapat termotivasi atau tidak dalam menentukan standar selanjutnya. Orang yang menganggap keberhasilannya disebabkan oleh kemampuannya dalam menyelesaikan tugas cenderung menetapkan standar yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang menganggap keberhasilannya adalah faktor keberuntungan. Standar yang tinggi dianggap sebagai tantangan yang menghasilkan motivasi baru untuk menyelesaikan tugas dan tantangan tersebut. *Self-efficacy* dapat mempengaruhi reaksi seseorang dalam mencapai standar yang telah ia buat. Jika memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka ia akan termotivasi untuk memperbesar usahanya untuk meraih hasil yang optimal (Pervin 1996).

Menurut Bandura (1995) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* yaitu (1) pengalaman keberhasilan, (2) pengalaman orang lain, (3) persuasi sosial, dan (4) keadaan fisiologis dan emosional.

Pengalaman Keberhasilan. Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self-efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self-efficacy*-nya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self-efficacy*. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self-efficacy*-nya.

Pengalaman Orang Lain. Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self-efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. *Self-efficacy* tersebut didapat melalui *social models* yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modeling. Namun *self-efficacy* yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model. Orang yang melihat keberhasilan orang memiliki karakteristik sama seperti model akan meningkatkan harapan individu tersebut untuk melaksanakan aktivitas yang serupa.

Persuasi Sosial. Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.

Keadaan fisiologis dan emosional. Kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatic lainnya. *Self-efficacy* biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan sebaliknya *self-efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula.

### 2.1.2 Motivasi Berprestasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi menurut McShane & Glinow (2007) *The forces within a person that affect his or her direction, intensity, and persistence of voluntary behavior*. Motivasi menurut Slocum & Hellrigel (2009) *represent the forces acting on or within a person that cause the person to behave in a specific, goal-directed manner*. Selanjutnya motivasi menurut Colquitt, LePine & Wesson (2009:78) *motivation is defined as a set energetic forces that originates both within and outside an employee, initiates work-related effort, and determines its direction, intensity, and persistence*.

Berbeda dengan pendapat Lussier (2009) bahwa *motivation is the willingness to achieve organizational objectives*. Menurut Robbins & Coulter (2007:154) motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2000:45) mengatakan bahwa motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian

motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “ proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien ”. Sejalan dengan pendapat tersebut, Manullang (1982) menyatakan motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai dan dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya.

Chung & Megginson, (1981); Stoner (2000); Gibson, et al (2006) mengklasifikasikan secara rinci teori motivasi menjadi dua, yakni (1) teori motivasi isi, (2) teori motivasi proses. Berikut fokus kajian masing-masing teori motivasi.

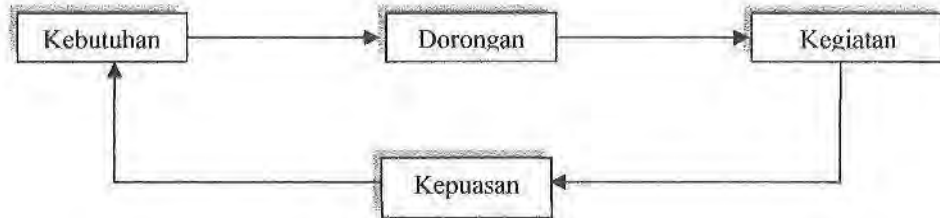
**Tabel 2 : Fokus Teori Motivasi**

Teori Motivasi	Isi (Content) : Maslow, Alderfer, Gregor, Herzberg, McClelland	Proses : Lewin-Vrom, Adams, Skinner, Locke
Fokus	Pada penyebab perilaku terjadi dan berhenti	Bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan

Berdasarkan klasifikasi tersebut, teori isi (*content*) memusat pada perhatian apa penyebab perilaku terjadi dan berhenti, jawaban terpusat pada (1) kebutuhan, keinginan, atau dorongan yang memacu untuk melakukan kegiatan, (2) hubungan karyawan dengan faktor-faktor eksternal dan internal yang menyebabkan mereka melakukan kegiatan.

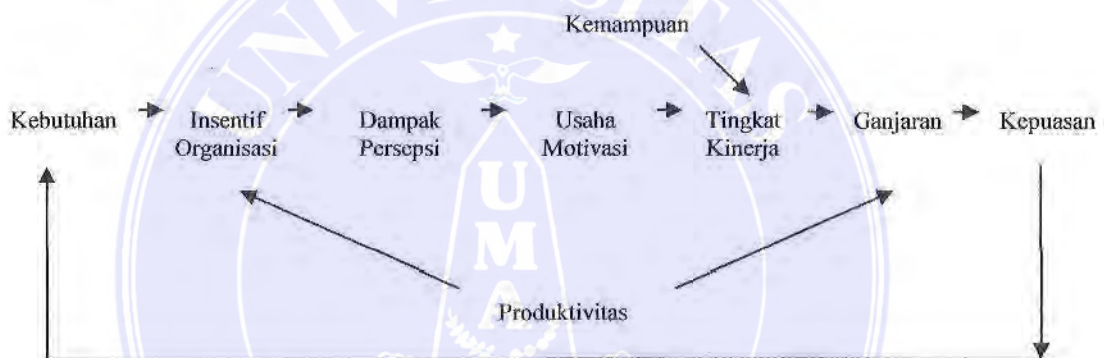


Untuk dapat menjelaskan hubungan berdasarkan teori *content*, maka model isi digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2 : Proses Motivasi Isi (Stoner, 2000)**

Sedangkan proses motivasi digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 3 : Proses Motivasi (Chung & Megginson, 1981)**

Teori kebutuhan dari McClelland menurut Robbin dan Coulter (2007) juga menyatakan bahwa ada tiga kebutuhan yang menjadi motif utama dalam pekerjaan, kebutuhan akan pencapaian prestasi (nAch), akan kekuasaan (nAff), dan kebutuhan akan afiliasi (nPow). Motivasi berprestasi ialah dorongan dari dalam diri untuk menguasai segala tantangan dan hambatan dalam upayanya mencapai tujuan. Seseorang yang mempunyai *needs of achievement* yang tinggi selalu mempunyai pola berpikir tertentu ketika ia merencanakan untuk melakukan sesuatu yakni pertimbangan menantang atau tidak dilihat dari kekuatan, peluang dan ancaman serta menentukan strategi untuk mencapai tujuan.

Menurut Chung dan Megginson (1981) bahwa proses motivasi diawali oleh adanya kebutuhan. Kebutuhan dipenuhi oleh insentif atau gaji (imbalan). Gaji yang diterima karyawan akan menimbulkan persepsi. Apabila organisasi atau perusahaan semakin maju dan menghasilkan untung yang besar, diharapkan gaji atau imbalan dan bonus kerja semakin besar pula, untuk maksud tersebut maka muncullah motivasi, dimana usaha-usaha motivasi dan kemampuan mempengaruhi kinerja, tingkat kinerja akan mempengaruhi ganjaran (gaji dan bonus) dan produktivitas. Produktivitas akan mempengaruhi inisiatif organisasi dan ganjaran memberikan kepuasan dan apabila kepuasan telah terpenuhi, maka akan muncul pula kebutuhan-kebutuhan baru. Sedangkan menurut Gibson et al (2000: 212) bahwa proses motivasi meliputi siklus yang disingkat AIDA, yaitu (1) *Attention*, (2) *Interest*, (3) *Desire*, dan (4) *Action*. Berdasarkan siklus motivasi, diasumsikan bahwa manusia termotivasi karena ada perhatian, ada perhatian menimbulkan tindakan atau aksi.

Dalam teori motivasi McClelland, dimana Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa pencapaian, kekuatan dan hubungan adalah tiga kebutuhan penting yang membantu menjelaskan motivasi. Teori ini mengasumsikan individu lebih berjuang untuk mencapai pribadi dari pada memperoleh penghargaan. Individu terkadang memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibanding sebelumnya. Beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil Dorongan ini yang disebut kebutuhan akan prestasi (*nach*).

Motivasi berprestasi menurut Kreitner dan Kinicki (2005) adalah keinginan untuk mencapai sesuatu yang mengungguli seseorang, menyaingi seseorang dan mempertahankan sesuatu standar yang tinggi. Individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi-situasi dimana bisa mendapatkan tanggungjawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah, bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menemukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan dimana mereka bisa menentukan tujuan-tujuan cukup menantang. Menurut Robbins dan Judge (2009) bahwa motivasi berprestasi bervariasi menurut kekuatannya. Hasil penelitian McClelland mendukung suatu hubungan yang analogi bagai masyarakat sebagai suatu keseluruhan. Hasil-hasilnya mengungkapkan bahwa tingkat pembangunan ekonomi sebuah Negara berhubungan secara positif dengan prestasi seluruh warga negaranya.

Menurut Ivancevich, et al (2005) menyatakan bahwa teori motivasi berprestasi McClelland yang secara dekat berhubungan dengan konsep pembelajaran. Teori ini mengasumsikan sebagian besar kebutuhan berasal dari kebudayaan. Ketika muncul suatu kebutuhan yang kuat di dalam diri seseorang, kebutuhan tersebut memotivasi dirinya untuk menggunakan perilaku yang dapat mendatangkan kepuasannya. Sebagai contoh, memiliki kebutuhan akan pencapaian yang tinggi mendorong seorang individu untuk menetapkan tujuan yang menantang, untuk bekerja keras demi pencapaian tujuan tersebut, dan menggunakan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya. Ivancevich (2005) menyatakan berdasarkan penelitian seseorang dengan

kebutuhan yang tinggi akan pencapaian prestasi dicirikan dengan : (1) suka menerima tanggung jawab untuk memecahkan masalah, (2) cenderung menetapkan tujuan pencapaian yang moderat dan cenderung mengambil resiko yang telah diperhitungkan, dan (3) menginginkan umpan balik atas kinerja.

Selanjutnya menurut Gibson, et al (1996) bahwa ciri orang mempunyai *needs of achievement* tinggi kesediaannya untuk memikul tanggung jawab sebagai konsekuensi usahanya untuk mencapai tujuan, berani mengambil resiko yang sudah diperhitungkan, bersedia mencari informasi untuk kemajuannya dan ingin kepuasan dari hasil kerjanya. Menurut McClelland indikator *Need for Achievement* yakni : (1) dorongan akan tanggung jawab, (2) berani mengambil resiko, (3) pengakuan kemampuan, (4) sportifitas dalam bekerja.

Sedangkan menurut Usman (2007) menyatakan bahwa indikator motivasi berprestasi menurut *Achievement Motivation Training* (ATM) diantaranya : (1) bertanggungjawab atas pekerjaannya, (2) mengaitkan diri pada karir atau hidup masa depan, (3) tidak menyalahkan orang lain atas kegagalannya, (4) mencari umpan balik, (5) bersedia mendengarkan gagasan orang lain, (6) berani mengambil resiko, (7) penuh dengan perhitungan, (8) berani untuk unggul dan menciptakan yg terbaik, (9) inovatif dan kreatif, (10) banyak gagasan, berkarya dan pandai mengatur waktu, (11) bekerja keras dan bangga atas hasil yang dicapai. Menurut Gray dan Starke (1991) hal-hal yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang, ia perlu memenuhi dua syarat pokok terdahulu, yaitu : (1) memiliki kemampuan untuk berprestasi, (2) memiliki kemauan untuk berprestasi.

*Kemampuan untuk berprestasi.* Kemampuan dalam suatu bidang hanya bisa dimiliki seseorang apabila dia memiliki bakat, termasuk pula inteligensi (kecerdasan) yang memadai. Bakat biasa dikembangkan dengan pemberian kesempatan penambahan pengetahuan, baik melalui pendidikan, latihan atau pengalaman kerja. Adanya bakat yang bersifat potensial tanpa diberikan kesempatan untuk dikembangkan tidak akan berubah menjadi kemampuan. Sebaliknya, walaupun sekolah memberikan kesempatan yang luas untuk berkembang tetapi bila yang bersangkutan (guru) tidak mempunyai bakat yang mencukupi, maka pemberian kesempatan tersebut tidak efektif. Disamping bakat dan pengetahuan yang merupakan suatu syarat kemampuan, terdapat pula faktor minat dan keperibadian yang mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kemampuan.

*Kemauan untuk berprestasi.* Karena manusia adalah makhluk sosial, maka setiap manusia menginginkan lingkungan yang baik untuk bekerja. Artinya pengaruh lingkungan akan mempengaruhi motivasinya, seperti lampu yang terang, ventilasi udara yang baik, bebas dari gangguan suara gaduh, walaupun mungkin ada latar belakang suara musik dan lainnya. Memang perbaikan kondisi fisik lingkungan akan dapat meningkatkan motivasi kerja, hanya saja tidak selalu berbanding lurus. Apabila suatu kondisi relatif telah terpenuhi, perbaikan kondisi tersebut tidak efektif lagi sebagai motivator perhatian seseorang tidak lagi tertuju pada perbaikan kondisi tersebut, tetapi pada kondisi-kondisi atau hal-hal lainnya, misal perbaikan fasilitas kantor sebagai penunjang kerja guru. Persepsi seseorang akan bersifat subyektif terhadap kondisi tersebut lebih penting dari pada kondisi itu sendiri secara objektif. Disamping itu juga kebutuhan pribadi juga mendorong

guru untuk termotivasi dalam berprestasi. Setiap manusia kebutuhan hidupnya ataupun prioritasnya tentu beraneka ragam, seperti latar belakang pendidikannya, adat istiadat, lingkungan sosial, dan strata sosial.

Menurut Rivai dan Munir (2007) upaya peningkatan minat dalam pribadi seseorang untuk mau bekerja kepada bawahan secara optimal, ada beberapa prinsip yang bisa dilakukan, yakni : prinsip partisipasi, komunikasi, mengakui andil bawahan, pendelegasian wewenang, dan memberikan timbal balik.

Prinsip partisipasi, memberikan kesempatan kepada para bawahan untuk ikut berpartisipasi di dalam menentukan tujuan kerja yang ingin dicapai. Prinsip komunikasi adalah memberikan informasi tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Prinsip mengakui andil bawahan bahwa motivasi kerja bawahan dapat ditingkatkan apabila seorang atasan selalu bersedia untuk mengakui bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan.

Prinsip pendelegasian wewenang adalah memberikan otoritas kepada bawahan untuk memutuskan sesuatu yang mempengaruhi hasil kerja. Sedangkan prinsip memberikan perhatian timbal balik bahwa perlu menaruh perhatian terhadap apa yang ingin dicapai oleh bawahan. Dengan menunjukkan perhatian yang tulus terhadap keinginan dan tujuan yang ingin dicapai bawahan, maka pimpinan harus berusaha menaikan keinginan mereka untuk menunjukkan pula perhatiannya dalam menolong pimpinan mencapai tujuan.

Newstrom (2007) dalam organisasi, motivasi digunakan untuk mendorong manusia yang membuat manusia bekerja, sebagai pemenuhan kebutuhan internal manusia dan apabila organisasi ingin meningkatkan produktivitasnya maka ia

harus memperhatikan keinginan dan kebutuhan manusia. Motivasi merupakan salah satu alat organisasi atau menejer agar para bawahan (pekerja) mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Jika individu-individu dalam organisasi berhasil dalam mencapai motivasinya, maka ia cenderung untuk termotivasi. Sebaliknya, jika individu-individu sering gagal dalam mewujudkan motivasinya maka kecenderungan ia akan putus asa dan frustrasi. Meskipun motivasi secara umum merujuk kepada upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, namun kecenderungan menuju pada kerja.

Berdasarkan uraian di atas, menurut penulis bahwa unsur upaya merupakan ukuran intensitas atau dorongan. Seseorang yang termotivasi untuk berprestasi akan terdorong dan berusaha lebih keras untuk melakukan sesuatu yang dicita-citakannya. Namun tingkat upaya yang tinggi tidak selalu menghasilkan kinerja yang menguntungkan, kecuali jika usaha disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Usaha yang diarahkan ke sasaran organisasi dan konsisten dengan sasaran organisasi merupakan jenis usaha yang harus dicari. Kebutuhan mengacu keadaan batin yang membuat hasil-hasil tertentu tampak menarik. Kebutuhan yang tidak terpuaskan menciptakan ketegangan yang merangsang dorongan di dalam diri seseorang, dimana seseorang menguranginya dengan pengerahan usaha. Karena manusia berminat pada perilaku kerja, usaha yang menurunkan ketegangan ini harus pula diarahkan ke sasaran organisasi. Jika kebutuhan individu dan sasaran organisasi tidak cocok dan konsisten, individu-individu dalam organisasi itu bisa saja melakukan tingkat usaha yang tinggi melakukan penghambatan pada kepentingan organisasi.

### 2.1.3 Harga Diri (*Self-Esteem*)

*Self-esteem* atau harga diri merupakan evaluasi diri seseorang terhadap kualitas dalam dirinya dan terjadi terus menerus dalam diri manusia. Menurut Larsen dan Buss (2008), harga diri merupakan apa yang kita rasakan berdasarkan pengalaman yang kita peroleh selama menjalani hidup. Kreitner dan Kinicki (2007) mendefinisikan harga diri (*self-esteem*) adalah evaluasi pribadi seseorang secara keseluruhan. Robbins dan Judge (2007) mengatakan bahwa *self-esteem* adalah tingkat dimana individu menyukai atau tidak menyukai diri mereka sendiri dan sampai dimana mereka menganggap diri mereka berharga atau tidak berharga sebagai manusia. *Self-esteem* menurut Baron dan Byrne (2004) adalah evaluasi diri yang dibuat oleh setiap individu; sikap seseorang terhadap dirinya sendiri dalam rentang dimensi positif-negatif.

*Self-esteem* atau dapat juga disebut sebagai harga diri merupakan evaluasi diri seseorang terhadap kualitas-kualitas dalam dirinya dan terjadi terus menerus dalam diri manusia (Christia, 2007). Menurut Larsen dan Buss (2008), harga diri merupakan apa yang kita rasakan berdasarkan pengalaman yang kita peroleh selama menjalani hidup. Respati dkk (2006) juga mengungkapkan bahwa harga diri merupakan cara individu melihat gambaran diri sendiri, yang terbentuk berdasarkan pemikiran-pemikiran individu dari interaksinya dengan orang lain. Coopersmith (dalam Handayani dkk, 1998) menambahkan bahwa *self-esteem* merupakan proses evaluasi diri seseorang terhadap kualitas-kualitas dalam dirinya dan terjadi terus menerus dalam diri manusia.



*Self-esteem* yang tinggi ditandai dengan kepercayaan diri yang tinggi, rasa puas, memiliki tujuan yang jelas, selalu berpikir positif, mampu untuk berinteraksi sosial, *solving problem* yang tinggi, serta mampu menghargai diri sendiri (Robson, 1988; Maria, 2007). sedangkan *self-esteem* yang rendah ditandai dengan rasa takut, cemas, depresi, dan tidak percaya diri (Robson, 1988; Maria, 2007). *Self-esteem* memiliki pandangan yang berbeda antara laki-laki dan wanita mengenai penilaian diri. Crain (dalam Respati dkk, 2006) mengemukakan bahwa laki-laki akan memiliki *self-esteem* lebih tinggi bila memiliki fisik yang diinginkan, sedangkan wanita lebih kearah tingkah laku ataupun bersosialisasi akan meningkatkan nilai harga diri.

Berdasarkan uraian di atas dapat penulis simpulkan bahwa *self-esteem* (harga diri) merupakan gambaran yang mengenai individu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan dirinya, baik dari pengalaman yang dialaminya maupun pengalaman yang dipelajari dari orang lain.

Adapun aspek-aspek yang berhubungan dengan *self-esteem*, menurut Brown (dalam Christia, 2007) terdapat 3 aspek, yakni ;

- a. *Global self-esteem* merupakan variabel keseluruhan dalam diri individu secara keseluruhan dan relatif menetap dalam berbagai waktu dan situasi
- b. *Self-evaluation* merupakan bagaimana cara seseorang dalam mengevaluasi variabel dan atribusi yang terdapat pada diri mereka. Misalnya ada seseorang yang kurang yakin kemampuannya di sekolah, maka bisa dikatakan bahwa ia memiliki *self-esteem* yang rendah dalam bidang akademis, sedangkan seseorang yang berpikir bahwa dia terkenal dan cukup disukai oleh orang lain, maka bisa dikatakan memiliki *self-esteem* sosial yang tinggi.

c. *Emotion* adalah keadaan emosi sesaat terutama sesuatu yang muncul sebagai konsekuensi positif dan negatif. Hal ini terlihat ketika seseorang menyatakan bahwa pengalaman yang terjadi pada dirinya meningkatkan *self-esteem* atau menurunkan *self-esteem* mereka. Misalnya, seseorang memiliki *self-esteem* yang tinggi karena mendapat promosi jabatan, atau seseorang memiliki *self-esteem* yang rendah setelah mengalami perceraian.

Calhoun dan Acocella (1990) juga menyatakan bahwa penyesuaian diri tidak hanya tergantung dari situasi individu itu saja, namun juga terdapat penilaian terhadap diri sendiri yang mempengaruhi bagaimana seseorang itu berperilaku. Rogers (dalam Calhoun & Acocella, 1990) mengungkapkan bahwa individu senantiasa berusaha untuk mencapai aktualisasi diri dengan cara menyesuaikan diri dengan kebutuhan-kebutuhan yang ada, dalam hal ini kunci menuju aktualisasi diri adalah konsep diri. Konsep diri sebagian besar merupakan hasil pengalaman kita dari masa kecil, baik dengan keluarga maupun lingkungan yang lebih luas. Moss dan Carr (2004) menambahkan bahwa terdapat hubungan antara penyesuaian diri baik fisik maupun psikologis dengan persepsi bagaimana individu alami, yang berupa hasil dari proses informasi dari orang lain dan lingkungan sekitar.

Individu yang memiliki pandangan positif akan dirinya dan kecakapan mereka cenderung menyukai diri mereka sendiri dan menganggap diri mereka berharga. Individu dengan tingkat harga diri rendah lebih rentan terhadap pengaruh eksternal, menunjukkan bahwa individu jenis ini bergantung pada penerimaan evaluasi positif dari individu lain. Sebagai hasilnya, individu dengan tingkat harga diri rendah mencari persetujuan dari individu lain dan lebih mudah

menyesuaikan diri dengan keyakinan dan perilaku individu yang mereka percaya dibandingkan dengan individu yang yakin dengan diri mereka.

Sedikides (1993) menyatakan tiga kemungkinan motif dalam evaluasi diri. Orang dapat mencari *self-assesment* (untuk memperoleh pengetahuan yang akurat tentang dirinya sendiri), *self-enhancement* (untuk mendapatkan informasi positif tentang diri mereka sendiri), atau *self-verification* (untuk mengkonfirmasi suatu yang mereka ketahui tentang diri mereka sendiri). Menurut Booson dan Swann (1993) bahwa motif mana yang paling sering aktif akan tergantung dari budaya dan kepribadian seseorang, serta situasi yang dihadapi.

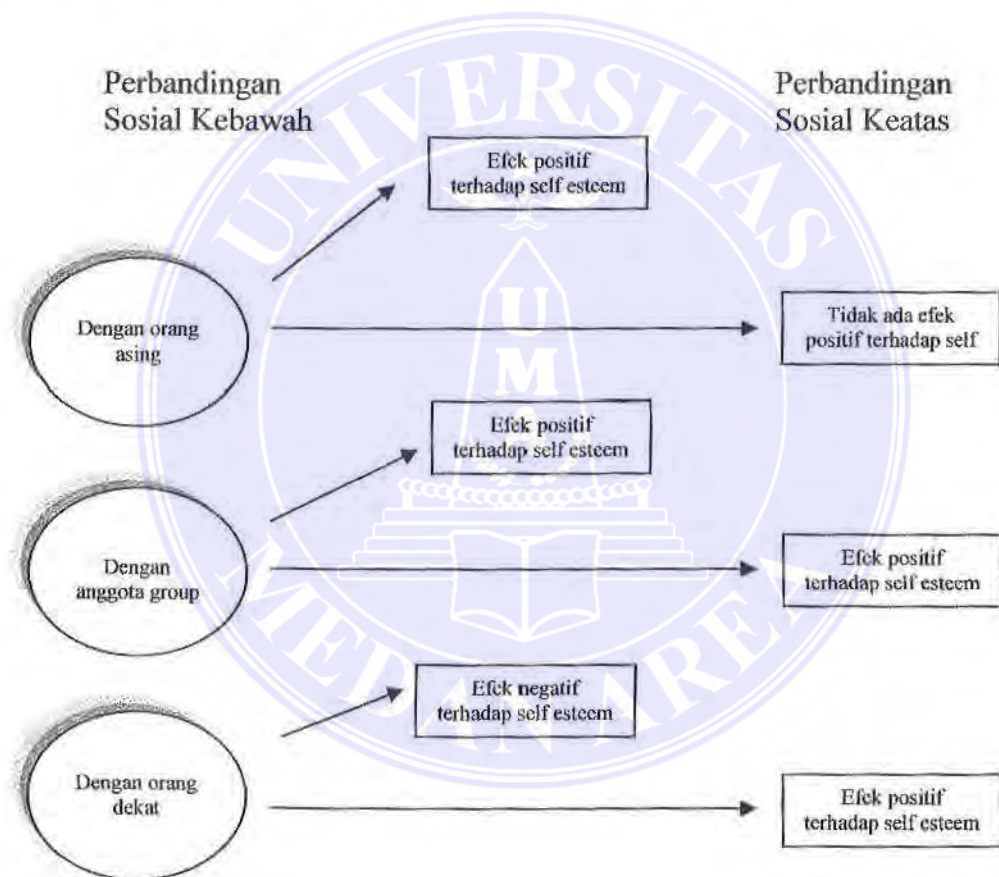
Memiliki *self-esteem* yang tinggi berarti seseorang individu menyukai dirinya sendiri. Evaluasi positif ini sebagian berdasarkan opini orang lain dan sebagian lagi berdasarkan dari pengalaman spesifik. Perbedaan budaya juga mempengaruhi apa yang penting bagi *self-esteem* seseorang. Sebagai contoh, harmoni dalam hubungan interpersonal merupakan elemen yang penting dalam budaya kolektivisme, sementara harga diri adalah hasil yang penting dari budaya individualis (Kwan, Bond dan Singelis, 1997). Tingkah laku individu dengan *self-esteem* yang relative rendah lebih mudah diprediksikan dari pada individu dengan *self-esteem* yang tinggi. Karena skema diri yang negative diorganisasi lebih ketat daripada skema diri yang positif (Malle dan Horowitz, 1995). Sebagai contoh jika kita memandang diri kita secara negative, kita dapat dengan mudah menjelaskan kegagalan atau penolakan dalam hubungannya dengan kelemahan kita (Brown dan Dutton, 1995).

Menurut Marsh (1995) dan Pelham (1995) walaupun individu sering kali membicarakan *self-esteem* sebagai sebuah kesatuan, pada umumnya individu mengevaluasi diri mereka sendiri dalam dimensi yang majemuk seperti olah raga, akademis, hubungan interpersonal. *Self-esteem* secara keseluruhan mewakili rangkuman dari evaluasi spesifik ini. *Self-esteem* seringkali diukur sebagai sebuah peringkat dalam dimensi yang berkisar dari negative sampai positif atau dari yang rendah sampai yang tertinggi. Sebuah pendekatan yang berbeda adalah dengan meminta responden untuk mengidentifikasi *self-esteem* seperti apa, yang sebenarnya dan meneliti perbedaan diantara keduanya. Semakin besar perbedaannya maka semakin rendah *self-esteem* idealnya. Walaupun kontens spesifiknya dapat bervariasi seiring dengan berjalannya waktu, perbedaan *self* dengan ideal cenderung stabil (Strauman, 1996). Menyenangkan menerima umpan balik yang menunjukkan bahwa kita berfungsi di tingkat ideal dalam beberapa aspek dalam hidup manusia, dan kurang menyenangkan untuk menghadapi kenyataan bahwa manusia kurang ideal (Eisentadt dan Leippe, 1994).

Dalam banyak kasus, *self-esteem* yang tinggi memiliki konsekuensi yang positif, sementara *self-esteem* yang rendah memiliki efek yang sebaliknya. Menurut Olmstead, et al (1991) bahwa evaluasi diri negative dihubungkan dengan keterampilan sosial yang tidak memadai, seperti kesepian, depresi, dan unjuk kerja buruk. Laki-laki dengan *self-esteem* yang rendah mengekspresikan kemarahan mereka secara terbuka setelah diprovokasi oleh asisten eksperimental (Nunn dan Thomas, 1999). Tindakan penganiayaan dan tingkah laku agresif lainnya disebabkan oleh *self-esteem* yang rendah. Namun, diketahui bahwa orang yang agresif cenderung memiliki *self-esteem* yang tinggi. Dubois dan Tevendale

(1999) menyatakan penelitian selama puluhan tahun memberikan bukti bahwa kita tidak bisa menyimpulkan bahwa *self-esteem* yang tinggi adalah hal yang baik dan *self-esteem* yang rendah adalah hal yang buruk, atau asumsi bahwa *self-esteem* tidak relevan dan efeknya lebih kompleks dari pada hanya sekedar suatu perbedaan atau masih belum sepenuhnya dipahami.

Berikut merupakan skema proses perbandingan sosial ke bawah dan ke atas (proses *self-esteem*).



Gambar 4 : Proses *Self-Esteem* (Baron dan Byrne, 2004)

Adapun aspek-aspek yang berhubungan dengan *self-esteem*, menurut Brown (dalam Christia, 2007) terdapat 3 aspek, yakni :

1. *Global self-esteem* merupakan variabel keseluruhan dalam diri individu secara keseluruhan dan relatif menetap dalam berbagai waktu dan situasi
2. *Self-evaluation* merupakan bagaimana cara seseorang dalam mengevaluasi variabel dan atribusi yang terdapat pada diri mereka. Misalnya ada seseorang yang kurang yakin kemampuannya di sekolah, maka bisa dikatakan bahwa ia memiliki *self-esteem* yang rendah dalam bidang akademis, sedangkan seseorang yang berpikir bahwa dia terkenal dan cukup disukai oleh orang lain, maka bisa dikatakan memiliki *self-esteem* sosial yang tinggi.
3. *Emotion* adalah keadaan emosi sesaat terutama sesuatu yang muncul sebagai konsekuensi positif dan negatif. Hal ini terlihat ketika seseorang menyatakan bahwa pengalaman yang terjadi pada dirinya meningkatkan *self-esteem* atau menurunkan *self-esteem* mereka. Misalnya, seseorang memiliki *self-esteem* yang tinggi karena mendapat promosi jabatan, atau seseorang memiliki *self-esteem* yang rendah setelah mengalami perceraian.

Menurut Heider dalam Kreigner dan Kinicki (2005) faktor yang mempengaruhi *self-esteem* pada diri seseorang adalah jenis kelamin, atribusi, dan pengasuhan orang tua. Jenis kelamin perempuan lebih mudah dipengaruhi oleh pola asuh orangtua dan tinggi dalam pelajaran bahasa, sedangkan *self-esteem* pada laki-laki biasanya dipengaruhi oleh teman sebaya dan lebih tinggi pada bidang olah raga dan matematika.

Faktor yang mempengaruhi kedua adalah atribusi. Atribusi merupakan penyimpulan terhadap kejadian-kejadian yang lalu. Konsep atribusi ini sangat penting kaitannya dengan cara anak dalam mencari penyebab dari kegagalan dan keberhasilan yang mereka alami. Atribusi ini pun dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam melakukan tingkah laku tertentu.

Faktor yang ketiga adalah pola asuh dan sikap orangtua. Pada usia yang rendah proses pembentukan *self concept* serta *self-esteem* terjadi. (Baron dan Bryne 2000). Pola asuh dan sikap orangtua serta apa yang dialami anak sangat berpengaruh terhadap pembentukan tersebut. Menurut Baron dan Bryne (2000) anak-anak cenderung untuk mengevaluasi dirinya berdasarkan pada evaluasi orangtua terhadap diri mereka. *Self-esteem* yang dimiliki anak adalah fungsi dari refleksi penghargaan orangtua terhadap keberadaan diri mereka. Selain terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *self-esteem* menurut Harter (1983) ada dua sumber yang digunakan oleh anak untuk mengembangkan *self-esteem* pada dirinya yaitu sumber dari dalam diri individu (*inner source*) yang merupakan perasaan mampu atau kompetisi diri dan sumber dari luar diri individu (*outer source*) yang merupakan persepsi diri terhadap penerimaan orang lain atas dirinya.

Menurut Coopersmith (1967) karakteristik individu berdasarkan *self-esteem* yang dimilikinya berbeda-beda. Karakteristik individu dengan *self-esteem* yang tinggi adalah aktif dan dapat mengekspresikan diri dengan baik, berhasil dalam bidang akademik dan dalam mengadakan hubungan sosial, dapat menerima kritik dengan baik, tidak terpaku pada dirinya sendiri atau tidak hanya memikirkan kesulitannya sendiri, yakin pada diri sendiri karena memang memiliki kemampuan, kecakapan sosial dan kualitas diri yang baik, tidak terpengaruh pada

penilaian orang lain tentang sifat atau kepribadiannya yang positif ataupun negatif, mudah menyesuaikan diri, lebih banyak menghasilkan suasana yang berhubungan dengan kesukaan sehingga tercipta tingkat kecemasan yang rendah serta memiliki daya pertahanan yang seimbang. Individu yang memiliki *self-esteem* yang rendah memiliki karakteristik memiliki perasaan yang inferior, takut dan mengalami kegagalan dalam hubungan sosial, terlihat seperti orang yang putus asa dan depresi, merasa dirinya diasingkan dan tidak diperhatikan, kurang dapat mengekspresikan diri, tidak konsisten, sangat tergantung pada lingkungan, secara pasif akan mengikuti apa yang berada dilingkungannya atau tidak memiliki pendirian, rentan terhadap kritik dan penolakan, serta sulit berkomunikasi dengan orang lain.

## 2.2 Penelitian Yang Mendukung

Penelitian tentang efikasi diri telah banyak dilakukan, baik pada organisasi-organisasi industri maupun jasa. Berikut beberapa penelitian terdahulu diantaranya, Dreher dan T.H. Cox (2000) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa individu dengan tingkat harga diri rendah akan memiliki efikasi rendah serta memungkinkan memperoleh manfaat lebih dari program pelatihan karena konsep diri mereka lebih dipengaruhi oleh intervensi semacam itu.

Penelitian tentang efikasi diri juga telah dilakukan oleh Eden dan Zuk (1995). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat efikasi diri dengan keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas-tugas fisik dan mental.



Pintrich (2003)) dalam jurnal *Educational Psychology* menyimpulkan bahwa siswa yang termotivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan siswa dalam belajar dan meningkatkan kepercayaan diri siswa terutama dalam proses pembelajaran di kelas.

Cigularova (2005) menyebutkan dalam penelitiannya mengenai penyesuaian diri terhadap lingkungan baru pada siswa-siswa internasional, bahwa terdapat hubungan positif antara penyesuaian diri individu dengan efikasi diri dan fleksibilitas. Dimana penyesuaian diri yang baik dipengaruhi oleh *self-efficacy* dan *psychological well-being* atau *Self-efficacy* dipengaruhi bagaimana individu itu memandang diri sendiri..

Sedangkan Damelina (2006), mengkaji tentang Analisis hubungan *Self-Leadership* terhadap keberhasilan kerja dimediasi oleh *self efficacy*. Hasil kajian ini menunjukkan Strategi *self-leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*; demikian juga *Self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan terakhir adalah bahwa *Self efficacy* memediasi hubungan antara *self-leadership* dengan keberhasilan kerja.

## 2.3. Kerangka Berpikir

### 1. Hubungan Harga Diri (*Self-esteem*) dengan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

. Harga diri dalam kajian organisasi sebagai nilai yang dimiliki individu atas dirinya sendiri sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi. Orang yang memiliki harga diri yang tinggi memandang diri mereka sendiri sebagai orang yang penting, berharga, berpengaruh. Dengan demikian, jika seorang dirinya dianggap penting, berpengaruh dan berharga maka timbul

keyakinan pada dirinya bahwa ia mampu dan berpeluang untuk menjalankan tugas-tugas secara baik.

## **2. Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)**

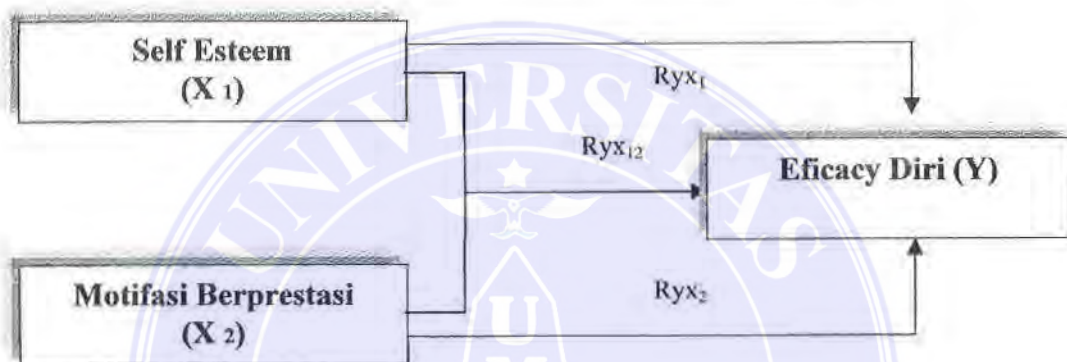
Motivasi berprestasi tinggi mengasumsikan bahwa individu memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dibanding sebelumnya. Beberapa individu berkeinginan untuk mencapai sesuatu yang mengungguli seseorang, menyaingi seseorang dan mempertahankan sesuatu standar yang tinggi. Individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Seseorang dengan motivasi berprestasi tinggi akan meningkatkan kepercayaan diri yang tinggi akan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas secara baik. Motivasi yang tinggi dapat membangun keyakinan seseorang tentang peluang hasil kerja optimal, dikarenakan ia mampu mencari solusi atas berbagai masalah, bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menemukan apakah dirinya berkembang atau tidak, dan dimana mereka bisa menentukan tujuan-tujuan cukup menantang.

## **3. Hubungan Harga Diri dan Motivasi Berprestasi dengan Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)**

Tingkat harga diri dan motivasi yang tinggi dalam diri seseorang akan membentuk keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya secara maksimal serta memiliki keyakinan yang tinggi atas berbagai peluang-peluang yang akan diraihinya. Orang yang berprestasi dan menganggap dirinya berpengaruh serta penting kedudukannya dalam sebuah organisasi maka ia akan berkeyakinan dapat berhasil

dalam menjalankan berbagai tugas yang diembannya dengan memanfaatkan seluruh potensi yang ada dalam organisasi. Sebab ia merasa yakin dan mampu mencari situasi-situasi tanggung jawab pribadi guna mencari peluang dan solusi atas berbagai masalah yang cepat tentang tugas-tugas yang diembannya.

Berdasarkan landasan teori di atas, maka bagaimana sumbangan dua variabel yaitu, harga diri dan motivasi berprestasi terhadap efikasi diri. Hal ini dapat digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 5 : Model Kajian Penelitian

#### 2.4 Pengajuan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teori dan kerangka berpikir, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat hubungan harga diri dengan efikasi diri kepala sekolah TK di kota Medan.
2. Terdapat hubungan motivasi berprestasi dengan efikasi diri kepala sekolah TK di kota Medan.
3. Terdapat hubungan harga diri dan motivasi berprestasi dengan efikasi diri kepala sekolah TK di kota Medan

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian jenis deskriptif korelasional antar beberapa variabel. Menurut Best (1982) bahwa penelitian deskriptif berkenaan dengan hubungan-hubungan fungsional. Jika variabel A, secara sistematis berhubungan dengan variabel B, maka fenomena mendatang kemungkinan besar akan bisa diprediksi dan hasilnya bisa mengusulkan hipotesis baru atau hipotesis tambahan yang bisa diuji.

Dalam penelitian ini variabel yang dikaji atas dua variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat dimana variabel bebas terdiri atas Harga Diri ( $X_1$ ) dan Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikatnya ialah Efikasi Diri ( $Y$ ). Sesuai dengan sifat penelitian deskriptif maka kajian dari penelitian ini menitik beratkan pada Harga Diri dan Motivasi Berprestasi terhadap Efikasi Diri Kepala Sekolah Taman Kanak-Kanak di Kota Medan, maka arah dari penelitian adalah pada studi korelasi dan regresi.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh kepala sekolah TK di Kota Medan yang berjumlah 349 orang. Dari populasi penelitian yang berjumlah 349 orang Kepala Sekolah TK tergolong populasi yang cukup besar. Menurut Suharsimi Arikunto (1997:112) jika populasinya lebih dari 100 maka dapat ditarik sampel sebanyak antara 10-15% atau 20-25%. Sedangkan kurang dari 100 maka

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian jenis deskriptif korelasional antar beberapa variabel. Menurut Best (1982) bahwa penelitian deskriptif berkenaan dengan hubungan-hubungan fungsional. Jika variabel A, secara sistematis berhubungan dengan variabel B, maka fenomena mendatang kemungkinan besar akan bisa diprediksi dan hasilnya bisa mengusulkan hipotesis baru atau hipotesis tambahan yang bisa diuji.

Dalam penelitian ini variabel yang dikaji atas dua variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat dimana variabel bebas terdiri atas Harga Diri ( $X_1$ ) dan Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikatnya ialah Efikasi Diri ( $Y$ ). Sesuai dengan sifat penelitian deskriptif maka kajian dari penelitian ini menitik beratkan pada Harga Diri dan Motivasi Berprestasi terhadap Efikasi Diri Kepala Sekolah Taman Kanak-Kanak di Kota Medan, maka arah dari penelitian adalah pada studi korelasi dan regresi.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh kepala sekolah TK di Kota Medan yang berjumlah 349 orang. Dari populasi penelitian yang berjumlah 349 orang Kepala Sekolah TK tergolong populasi yang cukup besar. Menurut Suharsimi Arikunto (1997:112) jika populasinya lebih dari 100 maka dapat ditarik sampel sebanyak antara 10-15% atau 20-25%%. Sedangkan kurang dari 100 maka

sebaiknya dijadikan sebagai sampel keseluruhan. Berdasarkan pendapat tersebut sampel penelitian ditentukan sebanyak 14% dari jumlah Kepala Sekolah TK di Kota Medan sebanyak 349 orang, maka sampel penelitian ini sebanyak 49 orang Kepala Sekolah TK yang ditentukan secara proporsional. Adapun kondisi sampel penelitian seperti tabel berikut :

**Tabel 3 : Populasi dan Pengambilan Sampel Penelitian**

No	Lokasi	Populasi (Kepala Sekolah TK)	Sampel (Kepala Sekolah TK)
1	Kecamatan Medan Tembung	21	3
2	Kecamatan Medan Kota	17	2
3	Kecamatan Medan Baru	15	1
4	Kecamatan Medan Helvetia	29	4
5	Kecamatan Medan Petisah	13	2
6	Kecamatan Medan Maimun	17	2
7	Kecamatan Medan Sunggal	22	3
8	Kecamatan Medan Area	15	2
9	Kecamatan Medan Denai	27	4
10	Kecamatan Medan Timur	18	3
11	Kecamatan Medan Barat	15	1
12	Kecamatan Medan Perjuangan	18	2
13	Kecamatan Medan Tuntungan	21	3
14	Kecamatan Medan Selayang	18	2
15	Kecamatan Medan Deli	10	1
16	Kecamatan Medan Johor	26	4
17	Kecamatan Medan Amplas	15	1
18	Kecamatan Medan Marelan	18	3
19	Kecamatan Medan Labuhan	18	3
20	Kecamatan Medan Belawan	9	1
	Jumlah	349	49

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Medan, 2011

### 3.3 Defenisi Operasional Variabel

Variabel-variabel penelitian yaitu : Harga Diri ( $X_1$ ) dan Motivasi Berprestasi( $X_2$ ) sebagai variabel bebas, dan Efikasi Diri ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Berikut penjelasan mengenai variabel-variabel penelitian tersebut :

- a. Harga Diri (*Self-Esteem*) adalah nilai diri yang dirasakan seorang tentang sejauhmana diri merasa berharga atau tidak berharga seperti berpengaruh, berarti, dihargai, dipercayai, disukai, diterima dalam komunitas dan lingkungan, serta keberadaan diri dianggap penting.
- b. Motivasi berprestasi adalah sikap dan dorongan seseorang untuk mengatasi rintangan, tantangan, untuk maju, berkembang dan memelihara kualitas kerja yang tinggi dengan standar keunggulan, bersaing melalui usaha-usaha mengungguli orang lain.
- c. Efikasi Diri adalah kepercayaan atau keyakinan seseorang terhadap kemampuan diri mengenai peluang untuk berhasil dalam menjalankan tugas meliputi aktif, responsif, gigih, percaya diri, dapat mengelola dan memecahkan persoalan secara kreatif, serta tidak mudah stres.

### 3.4 Instrumen Pengumpulan Data Penelitian

Instrumen sebagai pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang akan diberikan responden (Kepala Sekolah TK) yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Alternatif jawaban dibuat dalam bentuk *Skala Likert* dengan skor sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 4. Alternatif dari Skor Jawaban untuk Instrumen**

Alternatif Jawaban	Skor	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Adapun instrumen penelitian setelah diuji validitas dan reliabilitas sebagai berikut :

**Tabel 5 : Indikator dan Desain Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	No Soal
<b>Efikasi Diri (Y)</b>	Sangat Aktif	1, 2
	Responsif	3, 4, 5
	Gigih	6, 7, 8, 9
	Percaya diri	10, 11, 12, 13
	Kreatif	14, 15
	Merencanakan tugas	16, 17, 18
	Mengelola tugas	19, 20, 21
	Memecahkan masalah	22, 23, 24
	Pengakuan kemampuan	25, 26
	Tidak mudah stres	27, 28, 29
<b>Harga Diri (X<sub>1</sub>)</b>	Merasa Berpengaruh	1, 2, 3
	Merasa Berarti	4, 5, 6, 7
	Merasa Dihargai	8, 9, 10
	Dipercayai	11, 12, 13, 14
	Disukai	15, 16, 17, 18, 19
	Diterima	20, 21
	Dianggap penting.	22, 23, 24, 25
<b>Motivasi Berprestasi (X<sub>2</sub>)</b>	Merasa bersemangat	1, 2
	Dorongan akan tanggungjawab	3, 4
	Berani mengambil resiko	5, 6
	Berprestasi yang lebih tinggi	7, 8, 9
	Berinteraksi sosial	10, 11, 12
	Kerjasama tim	13
	Sportivitas dalam bekerja	14, 15
	Pekerjaan yang menantang	16, 17
	Kebebasan bekerja	18, 19
	Kepercayaan untuk berkarya	20, 21, 22
	Penghargaan	23, 24
		25

### 3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Sebelum menggunakan instrumen terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk mendapatkan instrumen yang sahih dan handal (valid dan reliabel) yaitu untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang harus diukur, dan reliabilitas (keterhandalan), yaitu sejauh mana suatu alat pengukur mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam waktu dan tempat yang



berbeda, juga untuk melihat sampai sejauh mana responden dapat memahami butir-butir pernyataan. Responden uji coba diambil dari luar sampel yang setara dengan sampel penelitian direncanakan yakni sebanyak 30 orang Kepala Sekolah TK yang ada di Kota Medan. Adapun uji coba instrument penelitian ini sebagai berikut

a. Uji Kesahihan Instrumen ( Validitas )

Untuk menguji tingkat kesahihan dilakukan dengan kesahihan isi (*content validity*). Uji ini dilakukan dengan cara mengkoreksi apakah isi item telah sesuai dengan variable yang akan diteliti. Pengujian dilakukan dengan membandingkan aspek yang dimiliki dengan nomor soal yang ditanyakan. Di samping menguji dari kesahihan isi, juga perlu dilakukan analisis validitas konstruksi (*construct validity*) bertujuan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan pada instrumen telah sesuai dengan konstruk teoritiknya atau tidak. Pengujian validitas konstruk dilakukan dengan cara meminta penilaian dari para ahli terutama oleh dosen mata kuliah atau pembimbing. Uji validitas diuji cobakan kepada 30 orang kepala sekolah TK di kota Medan kemudian diolah dan analisis dengan menggunakan teknik *korelasi Pearson Product Moment*. Dengan demikian akan diperoleh validitas insrumen penelitian yang *expert validity*.

b. Uji Keterandalan Instrumen ( Reliabilitas )

Untuk mengetahui apakah butir item yang disusun sudah reliabel maka dilakukan dengan rumus *Alpa Cronbach* (A. Chang, 1993). Hasil analisis yang dilakukan untuk menguji keterandalan dalam instrumen menggunakan media komputer dengan program SPSS.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan media komputer untuk pengujian Persyaratan Analisis dengan uji normalitas data menggunakan teknik Chi Square. Uji Linearitas garis dengan teknik regresi sederhana, uji kelinieritas antara self esteem ( $X_1$ ) terhadap efikasi diri (Y), motivasi berprestasi ( $X_2$ ) terhadap efikasi diri (Y) memiliki korelasi satu sama lainnya atau menunjukkan sifat independensi. Dapat diketahui dari nilai signifikansi dengan kriteria uji F, jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 0,01.

Sedangkan untuk Pengujian Hipotesis yaitu hipotesis pertama, kedua dan ketiga, dimana pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga menggunakan analisis regresi sederhana dan korelasi parsial, sedangkan pengujian hipotesis ketiga menggunakan analisis regresi ganda. Langkah-langkah analisis tersebut antara lain adalah :

#### a. Analisis Korelasi Sederhana

Penghitungan regresi ganda dilakukan untuk mengetahui kontribusi yang signifikan variabel self esteem ( $X_1$ ) terhadap efikasi diri kepala sekolah (Y), motivasi berprestasi ( $X_2$ ) terhadap efikasi diri kepala sekolah (Y). Selanjutnya keberatiannya dilakukan dengan menggunakan uji F dan uji t.

#### b. Analisis Regresi Ganda

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji kontribusi variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap efikasi diri (Y), dan self esteem ( $X_2$ ) terhadap efikasi diri (Y).

#### c. Analisis Korelasi Parsial

Analisis korelasi parsial dilakukan dengan menggunakan kontrol terhadap salah satu variabel bebas. Perhitungan ini dimaksudkan untuk melihat apakah

terdapat kontribusi yang signifikan antara variabel motivasi berprestasi ( $X_1$ ) terhadap efikasi diri (Y), dan self esteem ( $X_2$ ) terhadap efikasi diri (Y). Adapun hipotesis-hipotesis yang diajukan :

1.  $H_0 : \rho_{y1} \leq 0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara *self esteem* terhadap efikasi diri.

$H_i : \rho_{y1} > 0$  : Ada pengaruh yang signifikan antara *self esteem* terhadap efikasi diri.

2.  $H_0 : \rho_{y1} \leq 0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap efikasi diri.

$H_i : \rho_{y1} > 0$  : Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap efikasi diri.

3.  $H_0 : \rho_{y1} \leq 0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara self esteem dan motivasi berprestasi terhadap efikasi diri.

$H_i : \rho_{y1} > 0$  : Ada pengaruh yang signifikan antara self esteem dan motivasi berprestasi terhadap efikasi diri.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data penelitian, hasil perhitungan dan analisis yang telah dipaparkan di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel *Self Esteem* terhadap Efikasi Diri Kepala Sekolah sebesar 40,1% dengan model persamaan  $\hat{Y} = 15,571 + 0,772X_1$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini telah teruji secara empiris.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi Berprestasi terhadap Efikasi Diri Kepala Sekolah sebesar 50,4% dengan model persamaan  $\hat{Y} = 48,467 + 0,754X_2$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini telah teruji secara empiris.
3. Secara bersama-sama kontribusi *Self Esteem* ( $X_1$ ) dan Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) terhadap Efikasi Diri Kepala Sekolah ( $Y$ ) sebesar 63,36% dan sisanya sebesar 36,64% diperkirakan berasal dari variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel kajian dalam penelitian ini.

#### 5.2 Saran-Saran

Penelitian ini menemukan bahwa semua variabel prediktor yang dikaji yakni *Self Esteem* dan Motivasi Berprestasi baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama memberikan hubungan dan kontribusi yang berarti terhadap

Efikasi Diri Kepala Sekolah TK di Kota Medan , maka saran-saran yang di sampaikan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepala Sekolah perlu meningkatkan Harga diri dan motivasi berprestasi dalam rangka memaksimalkan kepimpinannya dan meningkatkan kinerja seluruh pegawai yang dipimpinnya.
2. Efikasi diri dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kompetensi sebagai pemimpin di sekolah.
3. Dalam melaksanakan berbagai tugas, diharapkan kepala sekolah TK harus memiliki efikasi diri tinggi. Sebab kepala sekolah yang mempunyai efikasi diri dengan senang hati menyongsong tantangan, sedangkan mereka yang peragu mencobapun tidak bisa, tidak peduli betapa baiknya kemampuan mereka yang sesungguhnya. Sebab rasa percaya diri meningkatkan hasrat untuk berprestasi, sedangkan keraguan menurunkannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, Albert. (2005) *Self-Efficacy Toward a Unifying Theory of Behavior Change*. Psychology Review.
- Cleghorn, Patricia (1996). *The Secrets of Self Esteem : A New Approach for Everyone*. England. Great Britain Limited.
- Coleman, M dan Glover, D. (2010). *Educational Leadership and Management*. New Yor : Mc Graw Hill
- Colquitt, LePine, & Wesson (2009). *Organizational Behavior*. Harper and Row : New York.
- Davis, K dan Newstrom (1995). *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga. Jakarta
- Erviana. (2008). *Hubungan antara Efikasi Diri, Locus of Control, dan Motivasi Berprestasi dengan Prestasi Belajar Akuntansi Keuangan Siswa Kelas XI Program Keahlian Akuntansi SMK N 1 Pengasih Tahun Ajaran 2007/2008*. Skripsi. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., dan Konopaske, R. (1995). *Organizations : behavior, Structure, Processes*. 11<sup>th</sup> Edition.: McGraw-Hill Irwin. New York
- Griffin, Ricky. W (2002). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Hersey, P dan Blanchard, Ken (1995). *Manajemen : Perilaku Organisasi*. Erlangga. Jakarta
- Ivancevich et al (2007). *Perilaku dan Manajemen*. Jakarta Erlangga.
- McKay, Matthew dan Fanning, Fatrick (2000). *Self-Esteem : A Proven Program of Cognitive Techniques for Assessing, Improving and Maintaining Your Self Esteem*. New Habingar Publications. Oakland. CA.
- Mujiadi. (2003). *Self-Efficacy (Efikasi Diri)*. (<http://treepjkr.multiply.com/reviews/item/22> didownload tanggal 12 April 2010).
- Robbins, P.S (2001). *Organization Theory Structure, Design and Application*. London : Prentice-Hall International, Inc *Organisasi*. Jilid 1. Erlangga : Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Lussier (2009) *Management Fundamentals*. Mc Graw Hill ; New York.
- Luthans, Fred (2005). *Perilaku Organisasi*. PT Andi : Yogyakarta.
- Okech dan Harrington. (2002). *Self-Efficacy (Efikasi Diri)*. (<http://treepjkr.multiply.com/reviews/item/22> didownload tanggal 12 April 2010).
- Rivai, F dan Munir. (2009). *Education Management*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, S.P dan Judge (2007). *Essential of Organizational Behavior*. Prentice Hall inc : San Diego.
- Robbins, P.S, dan Coulter, Mary (2007) *Manajemen*. Jilid 1 dan 2 Edisi kedelapan. Jakarta. PT Indeks..

- Sagala, Saiful. (2007). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Jakarta : Alfabeta.
- Sergiovanni, T.J et al (1990). *Education Governance and Administration*. 3<sup>th</sup> Massasuchests : Publishing Group.
- Schermerhorn et al (2002). *Organizational Behavior*, John Wiley : New York.
- Siagian, S.P.(1992). *Organisasi Kepemimpinan dan perilaku Administrasi*, Jakarta:Gunung Agung.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Suharsaputra (2010) *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : Aditama
- Slocum, Jonh W dan Hellriegel, Don (2009). *Principles of Organizational Behavior*. South-Western : Ohio.
- Stoner. J.AF, Freeman, RE, & Gilbert. D (1995). *Manajemen*. Jakarta : PT. Indeks.
- Timpe, A.D. (1992). *Kinerja dan Produktivitas*; Seri Ilmu dan Seni Manajemen dan Bisnis. PT Gramedia Asri Media. Jakarta.
- Usman, Husaini (2007) *Manajemen, teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi 3. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wallatey (2001). *Efikasi Diri : Perilaku dan Etika*. Grasindo. Jakarta
- Wibisono (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.
- William, Chuck (2005) *Manajemen*. Jakarta : Salemba.
- Yukl, Garry (2005). *Leadership and Organization*. London : Prentice-Hall International.

