



Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Taman Kanak Kanak di Kecamatan Medan Area

The Effect of Self Efficacy and Work Motivation on Kindergarten Teacher Performance in Medan Area District

Saibatul Aslamiah¹⁾, Lahmuddin²⁾ & Sjahril Effendy³⁾

1) Magister Psikologi Program Pascasarjana, Universitas Medan Area, Indonesia

2) Jurusan Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Islam Negeri Sumatera Medan, Indonesia

3) Jurusan Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah melihat pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 99 orang yang merupakan guru-guru dari 42 Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu: 1). Ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area. 2). Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area. 3). Ada pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Taman Kanak-kanak di Kecamatan Medan Area. Guna membuktikan hipotesis tersebut digunakan rumus Anareg, dimana berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil: 1). terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil ini ditunjukkan dengan koefisien $F_{reg} = 35,351$; $sig < 0,010$. 2). terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan kinerja. Hasil ini dapat dilihat dari koefisien korelasi $r_{x1y} = 0,637$; $sig < 0,000$. 3). terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja, dimana diperoleh koefisien korelasi $r_{x2y} = 0,446$; $sig < 0,000$. Dari ketiga hasil tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima

Kata Kunci: Efikasi Diri, Motivasi Kerja, dan Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to see the effect of self-efficacy and work motivation on the performance of kindergarten school teachers in Medan Area District. The population in this study were 99 people who were teachers from 42 kindergartens in Medan Area District. The hypothesis proposed in this study, namely: 1). There is an effect of self-efficacy on the performance of kindergarten teachers in Medan Area District. 2). There is an influence of work motivation on the performance of kindergarten teachers in Medan Area District. 3). There is an influence of self-efficacy and work motivation on the performance of kindergarten teachers in Medan Area District. To prove that hypothesis is used the Anareg formula, which based on the results of the analysis obtained results: 1). there is a very significant effect between self-efficacy and work motivation on performance. This result is indicated by the Freg coefficient = 35,351; $sig < 0.010$. 2). there is a very significant effect between self-efficacy and performance. This result can be seen from the correlation coefficient $r_{x1y} = 0.637$; $sig < 0,000$. 3). there is a very significant effect between work motivation and performance, where r_{x2y} correlation coefficient = 0.446; $sig < 0,000$. From these three results, it can be stated that the proposed hypothesis is declared accepted

Keywords: Self Efficacy, Work Motivation, and Performance

How to Cite: Aslamiah, S. Lahmuddin. & Effendy, S. (2020). Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Taman Kanak Kanak Di Kecamatan Medan Area, *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2) 2020: 143-152,

*E-mail: miminajogy@gmail.com

ISSN 2550-1305 (Online)



PENDAHULUAN

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

Menurut Wibowo (2007) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Malayu (2005) kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistiyorini dalam Ondi Saondi, 2010). Hal ini juga sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP) pasal 28 ayat 3 menyebutkan penjelasan dari kompetensi yang harus dimiliki seorang guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi personal, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

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

Di Kecamatan Medan Area terdapat 42 Sekolah Taman Kanak-kanak. Mereka mempunyai latar belakang pendidikan dan latar belakang ekonomi yang beragam. Dengan kondisi seperti itu secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini terlihat antara lain : masih banyak guru TK yang mempunyai pekerjaan lain (entah sebagai pekerjaan sampingan atau utama) selain mengajar, jam berangkat mengajar mereka lebih banyak terlambat. Dalam hal manajemen kelas dan administrasi kelas mereka terkesan asal-asalan atau apa adanya dan tidak kreatif.

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

menerima, dan mempertanggung jawabkan semua potensi keterampilan atau keahlian secara tepat.

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

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

Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Efikasi diri akan berkembang berangsur-angsur secara terus menerus seiring meningkatnya kemampuan dan bertambahnya pengalaman-pengalaman yang berkaitan (Bandura, dalam Ormrod, 2008). Efikasi diri yakni kemampuan untuk menyadari, menerima, dan mempertanggung jawabkan semua potensi keterampilan atau keahlian secara tepat (Hulu & Irna, 2013; Tarigan, et al., 2015; Sitanggang & Nini, 2014).

Selain faktor efikasi diri, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang berperan dalam mempengaruhi kinerja (Rahmayati & Zulkarnain, 2013; Minauli & Imelda, 2011). Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial yang menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Dalam pencapaian taraf hidup yang lebih baik dan sukses dalam bekerja tidak lepas dari motivasi kerja, dan kuat lemahnya motivasi kerja seseorang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja. Kemampuan akan menentukan bagaimana seseorang dapat melakukan pekerjaan, bakat akan berperan dalam membantu melaksanakan pekerjaan jika ada kesesuaian dengan jenis pekerjaannya, demikian juga halnya dengan persepsi, konsep diri, nilai-nilai, minat, emosi, kebutuhan dan kepribadian. Semua itu akan berpengaruh terhadap dorongan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian kajian tentang kinerja memerlukan juga pembahasan tentang motivasi sebab perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tidak terlepas dari dorongan yang melatarbelakanginya.

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

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

Berdasarkan fenomena yang terlihat di tempat penelitian, maka dilakukan penelitian mengenai pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan latar belakang yang diungkapkan di atas, maka yang dijadikan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah variabel yang endogenus yaitu kinerja guru yang dipengaruhi baik secara langsung sehingga diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan model pengembangan kinerja.

Efikasi diri mementingkan adanya pengakuan subyek akan kemampuan atau daya (*power*) yang dimiliki obyek. Secara garis besar, proses ini melihat pentingnya proses ini melihat pentingnya mengalihfungsikan individu yang tadinya obyek menjadi subyek. Pemberdayaan tidak bersifat selamanya, melainkan sampai target guru mampu untuk mandiri, meski dari jauh di jaga agar tidak jatuh lagi. Dilihat dari pendapat tersebut berarti pemberdayaan melalui suatu masa proses belajar hingga mencapai status mandiri, meskipun demikian dalam rangka mencapai kemandirian tersebut tetap dilakukan pemeliharaan semangat, kondisi dan kemampuan secara terus menerus supaya tidak mengalami kemunduran lagi.

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

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar norma maupun etika (Siregar & Suryani, 2013; Nazmah, et al., 2013; Hardjo & Syaiful, 2011; Lubis & Sri, 2011). Kinerja merupakan sebuah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang guru dengan

penyedia langsung. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas dan pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan (Badri & Azhar, 2011; Delviyandri & Azhar, 2010; Haryati, et al., 2019). Kinerja ini sebagai sebuah sistem, artinya bahwa kinerja memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan apabila system ini ingin memberikan nilai tambah bagi organisasi, pimpinan, dan guru itu sendiri.

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

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

Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seorang individu untuk melakukan suatu perbuatan. Karena itulah, baik buruknya perbuatan seseorang dapat bergantung pada motivasi yang mendorong perbuatan tersebut. Motivasi seorang guru untuk mengajar, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan dimasa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan kinerja yang akan datang

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Berdasarkan uraian di atas, diduga bahwa efikasi diri dan motivasi kerja yang dimiliki seorang guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Jadi, semakin tinggi efikasi diri dan semakin tinggi motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja Guru.

Berdasarkan kajian teori di atas, diajukan hipotesis sebagai berikut:

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

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru yang ada di sekolah Taman Kanak-kanak yang ada di Kecamatan Medan Area. Berdasarkan data yang telah didapatkan, terdapat 42 sekolah Taman Kanak-kanak dengan total guru ada sebanyak 99 orang. Berdasarkan jumlah tersebut, maka populasi dalam penelitian ini berjumlah 99 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri yang representatif dengan populasi. Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penelitian ini diupayakan untuk menggunakan seluruh jumlah populasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006) yang menyatakan, apabila jumlah populasi relatif sedikit (di bawah 100), maka keseluruhan populasi dijadikan sebagai subjek dan hal ini dikenal dengan penelitian populasi atau *total sampling*. Demikian maka jumlah subjek penelitian ini ada sebanyak 99 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan skala. Dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data kinerja para guru.

Skala efikasi diri disusun berdasarkan dimensi-dimensi efikasi diri yang dikemukakan Bandura (1997) yaitu *magnitude* (tingkat kesulitan tugas), luas bidang tugas atau tingkah laku (*generality*) dan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya (*strength*). Sementara skala motivasi kerja disusun berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan Jurgensen (dalam Meutia, 1991), yaitu *security, company, advancement, co-workers, pay, supervisor, hours of work, working condition, dan benefits*.

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

Analisis data yang digunakan dalam hipotesis penelitian adalah Analisis Regresi Dua Prediktor, dimana yang menjadi prediktor pertama (variabel bebas 1 = X1) adalah efikasi diri dan prediktor kedua (variabel bebas 2 = X2) adalah motivasi kerja, sedangkan yang menjadi kriterium (variabel terikat) adalah kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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

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

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

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan yang disampaikan Miner (2001) menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain sikap (meliputi keyakinan, perasaan, dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu), keterlibatan kerja (tingkat seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri), perilaku (tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus), partisipasi (tingkat seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan-kegiatan organisasi) dan penampilan (tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi termasuk kuantitas dan kualitas). Keseluruhan faktor-faktor ini mencakup efikasi diri dan motivasi kerja.

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

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

SIMPULAN

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

Berdasarkan hasil analisis yang menggunakan Analisis Korelasi Product Moment, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan kinerja. Hasil ini dapat dilihat dari koefisien korelasi $r_{x1y} = 0,637$; $sig < 0,000$. Artinya semakin tinggi efikasi diri, maka semakin tinggi kinerja. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri, maka semakin rendah kinerja. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

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

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P, (2006). Psikologi Kerja, Rhneka Cipta Jakarta.
As'ad, M. (2003). Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia: Liberty. Yogyakarta.
Azwar, S. (2007). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
Bacal, R. (2002). Performance Management. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
Badri, M., Azhar A., (2011), Pengaruh Locus Of Control dan Harga Diri terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan, Analitika: 3 (1): 29-36
Bafadal, I., (2006). Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
Davis, K. dan Newstrom, J.W., (1985). Perilaku Dalam Organisasi, Jilid I, Edisi 7, Erlangga, Jakarta.

- Delviyandri, Azhar A., (2010), Hubungan Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, *Analitika*: 2 (1): 27-36
- Depdiknas. (2004), Peningkatan Kinerja Kepala Sekolah, Jakarta Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. Direktorat Pendidikan Sekolah Menengah Atas.
- Depdiknas. (2008). Penilaian Kinerja Guru, (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan.
- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Hulu, T., Irna M., (2013), Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Efikasi Diri dengan Prestasi Belajar, *Analitika*: 5 (2): 50-56
- Hulu, T., Irna M., (2013), Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Efikasi Diri dengan Prestasi Belajar, *Analitika*: 5 (2): 50-56
- Indrafachrudi. (2000). Metode Penilaian Kinerja Serta Faktor yang Mempengaruhinya. Bandung: Galia Indah.
- Isjoni. (2004). Optimalisasi Kinerja. Jakarta: PT Elex Media Komutindo.
- Ivancevich, J. M. dan Konopaske, R dan Matteson, M. T. (2007). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Edisi Ketujuh. Jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, R., dan Kinicki. (2007). Organizational Behavior. 8th Edition. Boston: McGraw-Hill.
- Lubis, R., Sri N.Y.W., (2011), Hubungan Antara Komitmen Organisasi, Moral Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan *Analitika*: 3 (2): 99-114
- Luthans. F. (2005). Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Penerjemah Vivin Andhika Yuwono, dkk. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.P. (2002). Insentif Dan Motivasi Instansi Negara. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Minauli, I., Imelda B., (2011), Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Regulasi Diri Dalam Belajar Dengan Prestasi Akademik Mahasiswa, *Analitika*: 3 (2): 99-114
- Mora, Z., Suharyanto, A., Yahya, M., (2020). Effect of Work Safety and Work Healthy Towards Employee's Productivity in PT. Sisirau Aceh Tamiang, *Budapest International Research and Critics Institute*, 3(2): 753-760.
- Mulyasa. E. (2005), Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Notoatmodjo, S. (2003). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Purwanto, N. (2006). Psikologi Pendidikan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahmayati, T.E., Zulkarnain L., (2013), Hubungan Efikasi Diri Akademik dan Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri, *Analitika*: 5 (2): 43-49
- Rivai, V. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Kepraktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. (2007). Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat.
- Rusyan, T. (2005), Pemikiran Sistemik Dalam Bidang Organisasi dan Manajemen, Bandung: Penerbit PT Raja Grafindo Persada
- Sagala. (2002). Administrasi Pendidikan Kontemporer, Bandung: Alfabeta.
- Siswanto. (2003). Penilaian Kinerja. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sitanggang, O.E.Y., Nini S.W., (2014), Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kecemasan pada Calon TKI, *Analitika*: 6 (1): 37-43
- Suherman, A., dan Saondi, O., (2010). Etika Profesi Keguruan. Bandung: PT Refika Aditama.
- Supadi. (2013). Kinerja Guru. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutjipto, B. (2003). Sistem Penilaian Kinerja. Jakarta: Bumi aksara.
- Sutjipto. B. (2003). Sistem Penilaian Kinerja. Jakarta: Bumi aksara.
- Tarigan, R.br., Sri M., Nurmaida I., (2015), Pengaruh Bimbingan Kelompok Peer Group terhadap Efikasi Diri dan Self-Regulated Learning, *Analitika*: 7 (2): 67-79