

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU**

HERA YANTI

Universitas Almuslim Bireuen – Aceh  
Jl. Matang glumpang dua kompleks universitas Almuslim  
E-mail: [eya.bireuen@gmail.com](mailto:eya.bireuen@gmail.com)

**PENDAHULUAN**

Pendidikan anak usia dini, khususnya TK, tidak bersifat wajib. Namun, sebagian besar orang tua yang peduli terhadap perkembangan anak mempunyai semangat yang tinggi untuk memasukkan anaknya ke TK. Di negara maju seperti Amerika Serikat, TK merupakan lembaga pendidikan prasekolah yang diikuti hampir semua (98%) anak di negara tersebut (Chandler, West, dan Hausken, 1995). Kondisi di Indonesia, khususnya di daerah perkotaan, tampaknya tidak jauh berbeda dengan kondisi di Amerika Serikat. Hal ini terbukti sudah sulit mencari anak SD di perkotaan yang tidak melalui TK. Harapan dari para orang tua memasukkan anaknya ke TK adalah agar anak dapat berkembang secara optimal sesuai dengan prinsip-prinsip perkembangan dan pertumbuhan anak. Harapan ini sesuai dengan penjelasan UU Sisdiknas 2003 pasal 28 ayat 3 yang menyatakan bahwa tujuan pendidikan di TK adalah untuk mengembangkan kepribadian dan potensi diri sesuai dengan tahap perkembangan peserta didik

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

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

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

perilaku. Efikasi diri mengacu pada keyakinan sejauh mana individu. 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.

## **LANDASAN TEORI**

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

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

Kinerja adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009). Istilah kinerja berasal dari kata *job*

performance atau actual performanc (prestas kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2007).

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

Kata kinerja berasal dari terjemahan kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata "to perform" dengan beberapa "entries" yaitu : (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*), (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*) , (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understahing*), dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

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

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

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

### **Metode Analisis Data**

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

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

Keterangan :

$F_{reg}$  = Harga F garis regresi yang dicari

N = Banyaknya subjek yang terlibat

m = Banyaknya prediktor

R = Koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor-prediktor

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

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

## **SIMPULAN DAN SARAN**

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

1. Ada pengaruh yang sangat signifikan antara efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil ini ditunjukkan dengan koefisien  $F_{reg} = 35,351$  ; sig < 0,010. Ini menandakan bahwa semakin tinggi efikasi diri dan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri dan semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima.
2. ada pengaruh yang sangat signifikan antara efikasi diri dengan kinerja. Hasil ini dapat dilihat dari koefisien korelasi  $r_{x1y} = 0,637$  ; sig < 0,000. Artinya semakin tinggi efikasi diri, maka semakin tinggi kinerja. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri, maka

semakin rendah kinerja. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

3. Ada pengaruh yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja, dimana diperoleh koefisien korelasi  $r_{x_2y} = 0,446$  ;  $\text{sig} < 0,000$ . Artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah kinerja. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan diketahui bahwa terdapat pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak di PAUD ZAMZAM Kabupaten Bireuen maka penulis menyarankan:

1. Bagi Guru, dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik agar tetap meningkatkan efikasi dan motivasi kerja dengan menumbuhkan dan mengembangkan sikap bertanggungjawab terhadap kemajuan dan kesuksesan Sekolah Taman Kanak-kanak yang diasuhnya.
2. Bagi Pihak Sekolah Taman Kanak-Kanak, agar terus memberikan dukungan sepenuhnya atas cara kerja para guru. Pihak sekolah harus terus menerus melaksanakan supervisi kepada guru untuk dapat melihat peningkatan kinerja, efikasi dan motivasi kerja mereka
3. Bagi Peneliti Lainnya, dalam penelitian lanjutan dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak, karakteristik sekolah yang berbeda, variabel yang berbeda , seperti kemampuan komunikasi interpersonal, gaya kepemimpinan,

## **DAFTAR PUSTAKA**

Alwisol. 2009. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press

Anoraga, Panji, 2006. *Psikologi Kerja*, Rhneka Cipta Jakarta.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Insentif Dan Motivasi Instansi Negara*. Jakarta: Rajawali Pers.

Arep Ishak & Tanjung Hendri. 2004. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo.PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik Dalam Berbagai Bagiannya*. Jakarta: Bina Aksara.

- Aris Suherman dan Ondi Saondi. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- As'ad, M. 1998. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti Yogyakarta.
- As'ad, M. 2003. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*. Ed.2. Liberty. Yogyakarta.
- As'ad, M, 1991. *Psikologi Industri. Ed 4*, Yogyakarta: Liberti
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*: Liberty.  
Yogyakarta.
- Azwar, S. 2013. *Penyusunan Skala Psikologis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bacal, Robert. 2002. *Performance Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Bandura, A. 1997. *Self Efficacy in Changing Societies*. Canbridge United Kingkdom
- Baron dan Greenberg. 1992. *Behavior in organizations, 3rd ed*. Boston, MA: Allyn& Bacon (A Division of Simon & Schuster, Inc.)
- Baron, R dan Byrne, D. 2004. *Psikologi sosial jilid 1*. Alih bahasa Ratna Djuwita. Jakarta: Erlangga.
- Budi Sutjipto. 2003. *Sistem Penilaian Kinerja*. Jakarta: Bumi aksara.
- Budiyono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.
- Burhanudin. 2005. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi aksara.
- Chandler, K., West, Jerry and Hausken, E. 1995. *Approaching Kindergarten: A Look At Preschool in US*. Nation for Education Statistics
- Clutterbuck, David dan Susan Kernaghan. 2003. *The Power of Empowerment Release the Hidden Talents of your Employees. Edisi terjemahan*. Jakarta: Gramedia.
- Daft, Richard L. 2002. *Manajemen*. Edisi Kelima. Jilid I. Jakarta: Erlangga. Daed Yoesoef. 1980. *Kompetensi Pedagogik untuk Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Erlangga.

