

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH
PADA SMP NEGERI JAKARTA UTARA**



**NGIZUDIN SYAKDULLAH
7616090419**

**Tesis yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Memperoleh Gelar Magister**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

2014



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
PROGRAM PASCASARJANA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jl. Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp. (021) 4721340, Fax. (021) 4897047. Website : <http://www.ppsunj.org>, e-mail : tu@ppsunj.org.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister dari Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lain sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Jakarta, Juni 2014

Ngizudin Syakdullah

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN DISIPLIN
TERHADAP TENAGA ADMINISTRASI SEKOLAH PADA SMP NEGERI
JAKARTA UTARA**

(2014)

**INFLUENCE OF SELF-EFFICACY AND DISCIPLINE ON PERFORMANCE
OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AT NORTH JAKARTA STATE JUNIOR HIGH SCHOOL**

NGIZUDIN SYAKDULLAH

ABSTRACT

The objective of this research was to understand the influence of self-efficacy and discipline on performance of school administrators at North Jakarta State Junior High School.

The research used a survey method with path analysis applied in testing hypothesis. The data were collected through a questionnaire returned by a sample of 56 which were selected in a simple random way.

The result of this study are : (1) there is a positive direct effect of self-efficacy on performance; (2) there is a positive direct effect of discipline on performance; (3) there is a positive direct effect of self-efficacy on discipline.

Keywords: performance, self-efficacy, discipline

RINGKASAN

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) mensyaratkan pengambilan keputusan melibatkan seluruh pemangku kepentingan, termasuk tenaga administrasi sekolah. Tenaga administrasi sekolah merupakan pilar pendukung kelancaran proses belajar mengajar yang bertugas melaksanakan tugas administrasi serta mendokumentasikan kegiatan sekolah. Kinerja tenaga administrasi sekolah perlu ditingkatkan dalam rangka mewujudkan proses pendidikan yang berkualitas. Kinerja menurut Stephen Robbins adalah *“performance is all of this things. It’s the end result of an activity”*. Kinerja didefinisikan sebagai hasil akhir dari suatu kegiatan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah efikasi diri. Albert Bandura menjelaskan bahwa efikasi diri adalah *“self-efficacy is a person’s belief that capable of performing a particular task succesfully”*. Efikasi diri diartikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Semakin tinggi efikasi diri individu maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Sedangkan disiplin menurut Dessler adalah *“discipline is a procedure that corrects or punishes a subordinate becaouse a rule or procedure has been violated”*. Disiplin adalah prosedur untuk memperbaiki atau menghukum bawahan karena ia telah melanggar aturan atau prosedur. Semakin tinggi disiplin individu maka akan semakin tinggi kinerjanya. Sehingga upaya peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah pada SMP Negeri Jakarta utara dapat dilakukan dengan peningkatan efikasi diri dan disiplin.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan analisis jalur. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu efikasi diri dan disiplin, serta satu variabel terikat, yaitu kinerja. Hasil analisis uji coba instrumen kinerja dari 30 butir yang diujicobakan, terdapat 5

butir yang tidak valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,898. Hasil analisis uji coba instrumen efikasi diri dari 31 butir yang diuji cobakan terdapat 5 butir yang tidak valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,918. Hasil analisis uji coba instrumen disiplin dari 33 butir yang diuji cobakan terdapat 6 butir yang tidak valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,959.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) Terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap kinerja dengan koefisien jalur 0,483. Artinya peningkatan efikasi diri akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja. (2) Terdapat pengaruh langsung positif disiplin terhadap kinerja dengan koefisien jalur 0,390. Artinya peningkatan disiplin akan berdampak langsung terhadap peningkatan efikasi diri. (3) Terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap disiplin dengan koefisien jalur 0,530. Artinya peningkatan efikasi diri berdampak positif terhadap peningkatan disiplin. Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan peningkatan efikasi diri dan disiplin berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Sedangkan implikasi hasil penelitian ialah kinerja tenaga administrasi sekolah pada SMP Negeri Jakarta Utara dapat ditingkatkan melalui upaya peningkatan efikasi diri dan disiplin.

Kata Pengantar

Alhamdulillah robbil ‘aalamiin. Segala puji bagi Allah SWT, yang telah memberi rahmat dan hidayah bagi hamba-Nya, sehingga kita dapat melaksanakan tugas kita dengan sebaik-baiknya. Atas ridlo-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “ Pengaruh Efikasi Diri dan Disiplin Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Pada SMP Negeri Jakarta Utara”.

Tesis ini disusun dalam rangka menyelesaikan proses pendidikan pasca sarjana dan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Magister pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Penulis menyadari tesis ini dapat terselesaikan karena ada dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, ijinkan penulis untuk menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam penyelesaian tesis ini.

Secara khusus, pada kesempatan ini ijinkan penulis untuk menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. H Djaali, selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar di PPS Universitas Negeri Jakarta.

2. Prof. Dr. H. Ma'ruf Akbar, selaku Pelaksana tugas Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
3. Dr. Dwi Deswary, M.Pd dan Dr. Matin, M.Pd, selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan S2 Universitas Negeri Jakarta yang selalu memberikan arahan dan petunjuk dalam penulisan tesis ini.
4. Prof. Dr. H Thamrin Abdullah, MM, M.Pd selaku Pembimbing I dan Dr. Karnadi, M.Si selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan tesis ini.
5. Seluruh Dosen dan Staf Administrasi Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yang telah berkenan membagi ilmu dan memberikan pelayanan kepada penulis.
6. Bapak/Ibu pegawai Tenaga Administrasi Sekolah pada Suku Dinas Pendidikan Dasar Kota Administrasi Jakarta Utara yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan data-data dalam penulisan tesis ini.
7. Orang tua tercinta (Alm Bapak Sutrisno dan Almh Ibu Sutiayah) yang telah dengan susah payah mendidik, membimbing, dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang dan atas doanyalah penulis dapat melanjutkan belajar di Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

8. Endang Susilowati, S.Pd, istri tercinta yang selalu memberi motivasi untuk menyelesaikan tesis ini.
9. Kakak, adik, dan semua keponakan yang telah dengan sukarela membantu penulis untuk menyelesaikan penulisan ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan S2 Kelas C Angkatan 2009-2010 Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, yang telah memberikan motivasi, berbagi wacana, dalam penyelesaian tesis ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, terimakasih atas semua bantuan, dukungannya. Semoga Allah SWT berkenan membalas amal baik dan memberikan keberkahan pada kehidupannya. Amiin.

Penulis menyadari penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna, karena keterbatasan yang ada pada penulis. Harapan penulis semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan memberikan sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan pada umumnya.

Terimakasih.

Jakarta, Juni 2014

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
RINGKASAN	ii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Pembatasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	12
E. Kegunaan Hasil Penelitian	12
BAB II. KAJIAN TEORETIK	14
A. Deskripsi Konseptual	14
1. Kinerja	14

2. Efikasi Diri	24
3. Disiplin	31
B. Penelitian yang Relevan	51
C. Kerangka Teoretik	52
1. Efikasi Diri dan Kinerja	52
2. Disiplin dan Kinerja	58
3. Efikasi Diri dan Disiplin	61
D. Hipotesis Penelitian	65
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	66
A. Tujuan Penelitian	66
B. Tempat dan Waktu Penelitian	66
C. Metode Penelitian	66
D. Populasi dan Sampel	68
E. Teknik Pengumpulan Data	70
1. Instrumen Variabel Kinerja	71
a. Definisi Konseptual	71
b. Definisi Operasional	71
c. Kisi-kisi Instrumen	71
d. Jenis Instrumen	72
e. Pengujian Validitas dan Penghitungan Reliabilitas	73

2. Instrumen Variabel Efikasi Diri	75
a. Definisi Konseptual	75
b. Definisi Operasional	75
c. Kisi-kisi Instrumen	75
d. Jenis Instrumen	76
e. Pengujian Validitas dan Penghitungan Reliabilitas	77
3. Instrumen Variabel Disiplin	79
a. Definisi Konseptual	79
b. Definisi Operasional	79
c. Kisi-kisi Instrumen	79
d. Jenis Instrumen	80
e. Pengujian Validitas dan Penghitungan Reliabilitas	81
f. Teknik Analisis Data	83
g. Hipotesis Statistik	84
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	86
A. Deskripsi Data	86
1. Kinerja	86
2. Efikasi Diri	88
3. Disiplin	90

B. Pengujian Persyaratan Analisis	92
1. Uji Normalitas	93
2. Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi	97
C Pengujian Hipotesis	104
1. Hipotesis Pertama	105
2. Hipotesis Kedua	106
3. Hipotesis Ketiga	107
D Pembahasan Hasil Penelitian	110
1 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja	110
2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja	114
3. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Disiplin	116
BAB. V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	120
A. Kesimpulan	120
B. Implikasi	120
C. Saran	122
DAFTAR PUSTAKA	124
LAMPIRAN	128

DAFTAR TABEL

1.	Tabel 2.1 Variabel Kinerja	72
2.	Tabel 2.2 Variabel Efikasi Diri	76
3.	Tabel 2.3 Variabel Disiplin	80
4.	Tabel 4.1 Tabel Distribusi Frekuensi Skor Variabel X3	87
5.	Tabel 4.2 Tabel Distribusi Frekuensi Skor Variabel X1	89
6.	Tabel 4.3 Tabel Distribusi Frekuensi Skor Variabel X2	91
7.	Tabel 4.4 Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi	95
8.	Tabel 4.5 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Kinerja atas Efikasi Diri	98
9.	Tabel 4.6 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Kinerja atas Disiplin	100
10.	Tabel 4.7 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Disiplin atas Efikasi Diri	102
11.	Tabel 4.8 Rangkuman Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linieritas Regresi	103
12.	Tabel 4.9 Matriks Koefisien Korelasi Sederhana Antar Variabel	104

13. Tabel 4.10. Koefisien Jalur Pengaruh Efikasi Diri Terhadap	
Kinerja.	105
14. Tabel 4.11. Koefisien Jalur Pengaruh Disiplin Terhadap	
Kinerja.	107
15. Tabel 4.12. Koefisien Jalur Pengaruh Efikasi Diri Terhadap	
Disiplin.	108
16. Tabel 4.13. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis.	109

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian

Lampiran 2. Data hasil Uji Coba

Lampiran 3. Data Hasil Penelitian

Lampiran 4. Persyaratan Analisis

Lampiran 5. Pengujian Hipotesis

Lampiran 6. Riwayat Hidup

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar : 1. Produktivitas dan Dimensi Kinerja Organisasi	21
2. Gambar : 2. A Model of How Self-Efficacy Beliefs Can Pave the Way for Succes or Failure	27
3. Gambar : 3. Model untuk Menghubungkan Efikasi Diri dengan Kinerja	30
4. Gambar : 4. Konsep Kedisiplinan	35
5. Gambar : 5. Kategori Pegawai dengan Kelakuan Buruk	43
6. Gambar 4.1. Histogram Variabel X_3	88
7. Gambar 4.2. Histogram Variabel X_1	90
8. Gambar 4.3. Histogram Variabel X_2	97
9. Gambar 4.4. Grafik Persamaan Regresi Kinerja atas Efikasi Diri	99
10. Gambar 4.5. Grafik Persamaan Regresi Kinerja atas Disiplin	101
11. Gambar 4.6. Grafik Persamaan Regresi Disiplin atas Efikasi Diri	103
12. Gambar 4.7 Model Empiris Antar Variabel Berdasarkan Hasil Perhitungan Analisis Jalur	109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan Indonesia dewasa ini mengalami banyak masalah. Seperti dijelaskan bahwa pada awal abad XXI, dunia pendidikan di Indonesia menghadapi tiga tantangan besar.

Pertama, sebagai akibat krisis ekonomi, dunia pendidikan dituntut untuk dapat mempertahankan hasil-hasil pembangunan pendidikan yang telah dicapai. Kedua, untuk mengantisipasi di era global, dunia pendidikan dituntut untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten agar mampu bersaing dalam pasar kerja global. Ketiga, sejalan dengan dilakukannya otonomi daerah, perlu dilakukan perubahan dan penyesuaian sistem pendidikan nasional sehingga mewujudkan proses pendidikan yang demokratis, memerhatikan keberagaman kebutuhan / keadaan daerah dan peserta didik, serta mendorong peningkatan partisipasi masyarakat.¹

Permasalahan pendidikan yang lain adalah “rendahnya mutu sumber daya manusia pengelola pendidikan”.² Rendahnya mutu atau kualitas dari sumber daya manusia pengelola pendidikan tentu dapat berdampak pada keberlangsungan proses pendidikan yang berkualitas. Yang dimaksud sumber daya manusia pengelola pendidikan tidak hanya guru dan kepala sekolah, melainkan semua sumber daya yang secara langsung terlibat

¹ Veithzal Rivai dan Sylviana Murni, *Education Management* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h.63

² *Ibid.* h. 38

dalam pengelolaan satuan pendidikan, termasuk didalamnya tenaga administrasi sekolah.

Upaya yang harus dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia diantaranya dengan memperbaiki proses pendidikan. Proses pendidikan yang berkualitas membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, kebijakan yang tepat, sarana dan prasarana yang lengkap, serta partisipasi dari segenap lapisan masyarakat. Sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas, khususnya dibidang pendidikan, diharapkan dapat mewujudkan proses pendidikan yang berkualitas yang akhirnya dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas. Hal itu tercantum dalam Standar Pelayanan Minimal Pendidikan yang memuat Delapan Standar Nasional Pendidikan, yaitu Standar Proses dan Standar Pengelolaan Pendidikan.

Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan bab VI menjelaskan tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Selanjutnya pasal 35 ayat 1 (a) menjelaskan Tenaga Kependidikan pada SMP/Mts atau bentuk lain yang sederajat dan SMA/MA atau bentuk lain yang sederajat sekurang-kurangnya terdiri atas kepala sekolah / madrasah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, dan tenaga kebersihan sekolah / madrasah.

Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah atau Madrasah menjelaskan komponen dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga administrasi, yaitu a) dimensi kompetensi kepribadian, b) dimensi kompetensi sosial, c) dimensi kompetensi teknis, dan d) dimensi kompetensi manajerial (bagi Kepala Tenaga Administrasi).

Kinerja dalam Bahasa Inggris dikenal dengan *Performance*, *Job Performance*, atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja atau prestasi kerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Kotter dan Heskett yang dikutip dari Husaini Usman yang menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu tertentu”³. Kinerja tenaga administrasi sekolah adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh tenaga administrasi sekolah sesuai dengan tanggungjawab dalam satuan waktu tertentu. Kinerja tenaga administrasi sekolah untuk tingkat Sekolah Menengah Pertama Negeri di Jakarta belum memuaskan. Hal itu disampaikan oleh Tunjang Sutedjo, Pengawas Paket SMP Negeri Jakarta Utara.

Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah di SMP Negeri Jakarta Utara belum memuaskan. Hal ini disebabkan sebagian besar kegiatan belum terprogram dan belum terevaluasi dengan baik. Belum ada standar penilaian kinerja tenaga administrasi sekolah, seperti yang

³ Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 488.

*dilakukan terhadap guru atau kepala sekolah. Ada pekerjaan yang diselesaikan melebihi target waktu yang telah ditentukan.*⁴

Lebih lanjut Indra Yudha dalam tulisannya menyatakan bahwa produktivitas pegawai tata usaha (tenaga administrasi sekolah) masih rendah.

*Penggunaan waktu produktif pegawai tata usaha SMK Negeri 24 Jakarta, rata-rata sebesar 72.83%. Dengan kata lain, bahwa pegawai menghabiskan 27.17% waktu produktif untuk kegiatan yang tidak produktif (kontra produktif). Kegiatan pribadi, rata-rata pegawai menghabiskan 1.20 jam perhari. Hal ini mengindikasikan terjadinya deviasi waktu untuk keperluan pribadi seperti sholat, makan, dan sebagainya yang ditetapkan institusi yaitu satu jam.*⁵

Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah ditandai dengan beberapa kasus, misal; 1) Pegawai tidak memiliki keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan; 2) Pegawai belum memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi yang telah ditetapkan; 3) Bidang tugas (*job discription*) pegawai tidak jelas; 4) Rendahnya etos kerja dan budaya kerja; 5) Pegawai melakukan tindakan indisipliner dari tingkat ringan sampai tingkat berat; 6) Hasil kerja pegawai tidak sesuai dengan target yang ditetapkan; 7) Lemahnya sistem pembinaan kepegawaian. Kondisi ini tentu akan berpengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi kerja yang kemudian berdampak pada kualitas pelayanan terhadap masyarakat.

⁴ Wawancara dengan Tunjang Sutedjo, Pengawas Paket SMP Negeri Jakarta Utara, 9 Desember 2013.

⁵ *Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai Tata Usaha SMK Negeri 24 Jakarta*, Indra Yudha, <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/64734> (diakses 6 Nov 2013)

Tenaga administrasi sekolah SMP Negeri pada Suku Dinas Pendidikan Dasar Kota Administrasi Jakarta Utara , berasal dari berbagai latar belakang budaya, pendidikan, kompetensi dan karakter. Latar belakang yang berbeda akan berpengaruh terhadap kualitas kerja, semangat, kreatifitas, sikap inovatif, efikasi diri, serta disiplin. Lebih lanjut, kondisi tersebut diduga akan berpengaruh pada kinerja tenaga administrasi sekolah. Tenaga administrasi sekolah SMP Negeri pada Suku Dinas Pendidikan Dasar Kota Administrasi Jakarta Utara adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta yang terikat dengan peraturan kepegawaian baik yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Berbagai upaya terus dilakukan oleh Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta untuk meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu upaya yang ditempuh adalah dengan memberikan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD). Hal itu termaktup dalam Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta No. 38 Tahun 2011 Tentang Tunjangan Kinerja Daerah. Pasal 2 ayat (a) peraturan tersebut menyatakan bahwa pemberian Tunjangan Kinerja Daerah bertujuan untuk meningkatkan kinerja PNS dan CPNS. Namun, kenyataan dilapangan sering memperlihatkan bahwa efikasi diri, disiplin, dan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) belum memuaskan. Seperti dikutip dari harian Kompas yang

menyatakan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta masih buruk.

Kini citra dan kinerja aparat Pemprov DKI Jakarta masih jauh panggang dari api. Akhir tahun lalu, DKI Jakarta masuk dalam jajaran pemerintah daerah dengan pelayanan terburuk versi Komisi Ombudsman.

Potret layanan yang buruk inipun terekam dari hasil jajak pendapat Litbang Kompas pertengahan April 2013. Hampir separuh responden menilai kinerja aparat yang dilihat dari segi kecepatan, kecermatan dan disiplin masih buruk.⁶

Untuk itu perlu dilaksanakan upaya lebih keras dalam rangka meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), terutama tenaga administrasi sekolah. Hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya dengan meningkatkan kompetensi, efikasi diri, disiplin, motivasi, pemberian penghargaan, serta jenjang karir yang jelas dan lain-lain.

Definisi formal efikasi diri disampaikan oleh Bandura yaitu “penilaian (*judgment*) atau keyakinan pribadi tentang seberapa baik seseorang dapat melakukan tindakan yang diperlukan untuk berhubungan dengan situasi yang prospektif.”⁷ Efikasi diri mengacu kepada *belief* (keyakinan), kemampuan, dan memanfaatkan sesuatu dalam menghadapi suatu tugas atau situasi tertentu yang ambigu, tidak terduga, maupun mengandung stres akan membantu individu mencapai hasil yang diharapkan. Efikasi diri

⁶ *Harian Kompas*, Senin, 29 April 2013, h. 27.

⁷ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi, Terjemahan Vivin Andika Purnomo dkk*, (Yogyakarta : Andi, 2006) , h 338.

bersifat sangat situasional, tergantung konteks dan situasi yang dihadapi. Artinya, individu dapat memiliki efikasi diri yang tinggi pada suatu situasi, namun belum tentu sama pada situasi dan konteks yang berbeda. “Efikasi diri juga memainkan peranan vital dalam menentukan kinerja manusia lainnya seperti aspirasi tujuan, insentif hasil, dan kesempatan yang dirasakan terhadap suatu proyek.”⁸

Tenaga administrasi sekolah mempunyai efikasi diri yang masih rendah, hal itu ditandai dengan anggapan bahwa pekerjaan yang dihadapi sebagai suatu rutinitas, dianggap suatu yang mudah, diperparah lagi dengan mentalitas yang kurang baik. Hal yang demikian akan mengganggu kelancaran kegiatan di sekolah.. Efikasi diri dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, percaya diri, serta senang menghadapi tantangan dalam bekerja.

Selain efikasi diri, kinerja pegawai juga diduga dipengaruhi oleh disiplin. Seorang pegawai yang disiplin, dia akan bekerja sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi, serta bekerja dengan sukarela dan penuh dengan tanggungjawab. Pegawai yang disiplin akan bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Dengan demikian pegawai yang disiplin akan mempunyai kinerja yang baik.

⁸ Ibid, h. 340.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Ketidaktahuan kita tentang peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terjadinya tindak indiscipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi pengenalan organisasi kepada pegawai. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang berlaku, yang sering dilanggar, beserta rasional dan konsekuensinya.

Bagaimana disiplin tenaga administrasi sekolah? Dalam rangka meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai, Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta menerbitkan Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 34 Tahun 2008 Tentang Pengaturan Jam Kerja Bagi Para Pegawai Yang Bekerja Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Pasal 2 (1) menjelaskan bahwa hari kerja umum bagi Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta adalah 5 (lima) hari kerja terhitung mulai hari Senin sampai dengan Jumat. Sedangkan ayat (2) menjelaskan jumlah jam kerja umum efektif dalam 5 (lima) hari kerja

sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit 37,5 jam. Selanjutnya pasal 3 menjelaskan selain hari dan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 2, bagi SKPD/UKPD dengan spesifikasi, kekhususan dan karakteristik pelaksanaan tugas dan fungsinya, dapat menerapkan hari dan jam kerja khusus.⁹

Menindak lanjuti ketentuan tersebut, Kepala Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta mengeluarkan Peraturan Tentang Hari dan Jam Kerja Bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan dilingkungan Dinas Pendidikan DKI Jakarta. Peraturan tersebut menjelaskan bahwa sekolah boleh menerapkan 6 (enam) atau 5 (lima) hari kerja. Sekolah yang menyelenggarakan proses belajar mengajar 6 (enam) hari kerja terhitung mulai hari Senin sampai dengan Sabtu, pemberlakuan jam kerja dilaksanakan dengan ketentuan masuk pagi dimulai pukul 06.30 sampai dengan 13.45 WIB. Untuk Pendidik dan Tenaga Pendidikan yang masuk petang dimulai pukul 10.15 sampai dengan 17.30 WIB. Sekolah yang menyelenggarakan proses belajar mengajar 5 (lima) hari kerja terhitung mulai hari Senin sampai dengan Jum'at, pemberlakuan jam kerja dilaksanakan dengan ketentuan, masuk pagi pukul dimulai 06.30 sampai dengan 15.00 WIB, sedangkan yang masuk petang dimulai pukul 09.00 sampai dengan 17.30 WIB.

⁹ Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 34 Tahun 2008 tentang Pengaturan Jam Kerja Bagi Para Pegawai yang Bekerja di Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Pasal 2-3.

Peraturan tersebut kemudian diikuti dengan penerapan kebijakan absensi elektronik atau *finger-print* yang dimulai bulan Mei 2010. Dampak dari kebijakan tersebut, keterlambatan dan ketidakhadiran tenaga administrasi sekolah persentasinya sangat kecil. Namun ini belum menunjukkan disiplin dan kinerja mereka semakin baik. Mereka berusaha tidak terlambat dan hadir setiap hari dengan harapan Tunjangan Kinerja Daerah-nya tidak dipotong. Bahkan ada oknum yang bekerjasama dengan operator komputer mengubah data *finger-print* menjadi data yang diinginkan. Sehingga walaupun sering terlambat dan tidak hadir, kehadirannya tetap tercatat 100 % (seratus persen). Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta menetapkan pegawai yang kinerjanya tidak mencapai 100 % (seratus persen), tunjangan kinerja daerah-nya akan dikurangi.

Pegawai yang disiplin adalah pegawai yang bekerja dengan sepenuh hati. Disiplin yang efektif harus diarahkan terhadap perilaku, karena disiplin bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Disiplin mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja.

Kinerja tenaga administrasi sekolah perlu terus ditingkatkan untuk mendukung pencapaian kualitas lulusan. Untuk itu perlu diadakan upaya peningkatan efikasi diri, disiplin, dan kinerja tenaga administrasi sekolah untuk mewujudkan proses pembelajaran yang berkualitas yang diharapkan bermuara pada peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.

Uraian latar belakang diatas menjadi dasar pemikiran bagi peneliti, sehingga berkeinginan untuk melakukan penelitian yang mendalam tentang pengaruh efikasi diri (*self-efficacy*) dan disiplin (*discipline*) terhadap kinerja (*performance*) tenaga administrasi sekolah pada SMP Negeri Jakarta Utara.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang diduga berpengaruh terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Beberapa permasalahan yang diduga berpengaruh terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah diantaranya motivasi, sistem imbalan, kepuasan kerja, efikasi diri, konsep diri, percaya diri, kemampuan, komunikasi interpersonal, disiplin, budaya kerja, budaya organisasi, iklim organisasi, kapasitas individual, karakteristik pekerjaan, dan lain-lain.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan penelitian dibatasi pada pengaruh efikasi diri dan disiplin terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah pada SMP Negeri Jakarta Utara.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kinerja ?
2. Apakah disiplin berpengaruh langsung terhadap kinerja ?
3. Apakah efikasi diri berpengaruh langsung terhadap disiplin ?

E. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian mengenai pengaruh efikasi diri dan disiplin terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah pada SMP Negeri Jakarta Utara bertujuan untuk :

1. Aspek Teoritis.

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kajian dan sumbangan yang mendalam bagi manajemen sekolah, dan Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta pada umumnya, dalam upaya meningkatkan efikasi diri dan disiplin sehingga berpengaruh positif pada kinerja tenaga administrasi sekolah.

2. Aspek Praktis.

Pada tataran praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi unsur-unsur terkait dalam upaya peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah. Selain itu hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai :

- a. Bahan masukan bagi Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, khususnya yang berkaitan dengan bagian rekrutmen dan pembinaan tenaga kependidikan.
- b. Bahan masukan bagi Kepala Sekolah, Kepala Tata Usaha, dan Pengawas dalam melakukan pembinaan terhadap tenaga administrasi sekolah.
- c. Bahan evaluasi diri bagi tenaga administrasi sekolah untuk meningkatkan kinerjanya.
- d. Bahan informasi bagi pemerhati manajemen pendidikan dalam upaya meningkatkan mutu proses pendidikan dan kualitas sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Kinerja

Kinerja dalam Bahasa Inggris dikenal dengan istilah *performance*, *job performance* atau *actual performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Hal senada disampaikan oleh Kotter dan Heskett yang menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satuan waktu tertentu”.¹ Untuk memperoleh hasil yang baik didalam bekerja, pegawai harus mempunyai kemampuan dan kompetensi yang dibutuhkan.

Menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) dalam Sedarmayanti mengemukakan, *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Sedang August W. Smith dalam kutipan Sedarmayanti menyatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah “.... *output drive from processes, human or otherwise*”² atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

¹ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan* (Yogyakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 488.

² Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2009), h. 50.

Kinerja adalah apa, bagaimana dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Amstrong dan Baron menyatakan “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”³.

Untuk dapat mengevaluasi kinerja seorang pegawai secara obyektif dan akurat, maka perlu ada tolok ukur tingkat kinerja. Pengukuran dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Untuk mengetahui efektifitas kinerja pegawai, kita perlu mengetahui aspek-aspek yang berkaitan dengan kinerja. T.R. Mitchell menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu : 1). *Quality of Work*, 2). *Promptness*, 3). *Initiative*, 4). *Capability*, dan 5). *Communication*.⁴ Kelima aspek tersebut dapat digunakan sebagai tolok ukur dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang.

Mengutip pendapat Helfert, Veithzal Rivai menjelaskan bahwa ;

*Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.*⁵

Stephen Robbins menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan.

³ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 2.

⁴ Sedarmayanti, *op.cit*, h. 51.

⁵ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 604.

*Performance is all of these things. It's the end result of an activity. And whether that activity is hours of intense practice before a concert or race or whether it's carrying out job responsibilities as efficiently and effectively as possible, performance is what results from that activity.*⁶

Kinerja merupakan hasil akhir dari suatu kegiatan. Dalam suatu kegiatan waktu dimanfaatkan secara intensif pada saat sebelum dan pada saat kegiatan. Kegiatan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, efisien dan efektif. Kinerja adalah sesuatu hasil dari kegiatan tersebut.

Sedangkan, Byars juga menjelaskan bahwa kinerja mengacu pada tingkat pencapaian tugas oleh pegawai.

*Performance refers to the degree of accomplishment of the tasks that make up an employee's job. It reflects how well an employee is fulfilling the requirements of a job. Often confused with effort, which refers to energy expended, performance is measured in terms of results. For example, a student may exert a great deal of effort in preparing for an examination and still make a poor grade. In such a case the effort expended was high, yet the performance was low.*⁷

Pendapat tersebut menjelaskan bahwa kinerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Hal itu menunjukkan seberapa baik karyawan dalam memenuhi persyaratan yang dituntut dalam pekerjaan. Sering membingungkan dimana usaha diukur dengan energi yang dikeluarkan, sedangkan kinerja diukur dengan hasil. Sehingga pegawai

⁶ Stephen P Robbins, Mary Coulter, *Management, Eleventh Edition* (London: Pearson Education, 2012), h. 520.

⁷ Lloyd L Byars, Leslie W Rue, *Human Resources Management, Ninth Edition* (New York: McGraw Hill, 2008), h. 216.

yang berusaha maksimal dalam bekerja, namun belum memberikan hasil yang memuaskan. Dalam kasus seperti itu upaya dikeluarkan maksimal, namun kinerja yang diperoleh masih rendah. Lebih lanjut dijelaskan bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu usaha, kemampuan, dan pemahaman aturan kerja. Senada dengan hal diatas Drafke menyatakan bahwa *“performance is completion of a task or tasks; taking action in accordance with requirements.”*⁸ Kinerja adalah penyelesaian sebuah tugas. Kinerja merupakan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Mengutip pernyataan dari Bernardin dan Beatty, Neil Anderson menyatakan kinerja merupakan rekaman atau catatan dari suatu hasil pekerjaan.

*Performance as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period. Although a person’s job performance depends on some combination of ability, motivation and situational constraints, it can be measured only in terms of some outcomes.*⁹

Kinerja merupakan catatan hasil pekerjaan dalam waktu tertentu.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, motivasi dan kendala situasional, dan dapat diukur dari hasil kerja.

⁸ Michael Drafke, *The Human Side Of Organizations* (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2009), h. 353.

⁹ Neil Anderson, Deniz S Ones, Handan Kepir S, *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology, Volume 1: Personnel Psychology* (London: Sage Publications, 2005), h. 114.

Lebih lanjut Bernardin and Beatty menjelaskan tentang dimensi kinerja. Kinerja terdiri dari enam dimensi, yang antara dimensi yang satu dengan dimensi yang lain saling berkaitan.

Then consider the issue of dimensions of job performance. Every job function could be assessed in terms of six dimensions.(Kane, 1986): quality, quantity, timeliness, cost-effectiveness, need for supervision, and interpersonal impact..¹⁰

Kinerja terdiri dari enam dimensi, yang antara dimensi yang satu dengan dimensi yang lain saling berkaitan. Kemudian juga dijelaskan masalah dimensi kinerja. Setiap fungsi pekerjaan dapat dinilai dari segi enam dimensi: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan untuk pengawasan, dan dampak interpersonal. Bernardin dan Russell menekankan pentingnya untuk memahami hubungan antara enam dimensi kinerja. Sebagai contoh, kegiatan kerja yang dilakukan dalam jumlah dan kualitas yang cukup tetapi tidak dalam waktu yang tepat tidak akan menguntungkan organisasi.

Setiap organisasi pasti ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja.

Performance is the extent to which expectations or objectives have been met.....Performance is usually measured on a continuum contrasted by high and low levels of performance, or ranked on scale of 1 through 10. The same concept holds true for the entire organization. Performance is relative term. Performance levels are

¹⁰ *Ibid*, h. 114.

*more meaningful when compared to past performance or the performance others within and/or outside the organization.*¹¹

Dijelaskan kinerja adalah sejauh mana harapan atau tujuan yang telah dicapai. Kinerja biasanya diukur dari tingkat tinggi sampai rendah , atau dinilai pada skala 1 sampai 10. Konsep yang sama berlaku bagi seluruh organisasi. Tingkat kinerja akan lebih bermakna bila dibandingkan dengan kinerja yang telah lampau atau kinerja orang lain didalam atau diluar organisasi. Kinerja pegawai yang efektif akan mendukung proses pencapaian tujuan. Sedangkan kinerja pegawai yang rendah akan menghambat proses pencapaian tujuan. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut meningkatkan prestasi organisasi, sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan tercapai.

Schemerhorn menjelaskan tentang kinerja efektif dan kinerja efisien. Kinerja efektif adalah kesesuaian antara hasil kerja dengan tujuan yang ingin dicapai. Kinerja efektif akan bermakna apabila kita bisa memenuhi target produksi harian secara kualitas dan kuantitas. Sedang kinerja yang efisien adalah kesesuaian antara biaya yang dikeluarkan dengan tujuan yang ingin dicapai. Biaya tenaga kerja salah satu yang bisa ditekan lebih efisien. Masalah yang lain adalah pengadaan peralatan, pemeliharaan, dan pengadaan bahan baku.

¹¹ Robert N Lusier, *Human Relations in Organizations, Applications and Skill Building Seventh Edition* (New York: McGraw Hill, 2008), h. 8.

Dalam hal lain Schemerhorn menjelaskan bahwa sudah seharusnya seorang pekerja mempunyai kinerja yang baik.

They also meet the following four criteria of a good performance objective :

- 1) Specific – targets a key result to be accomplished*
- 2) Time defined—identifies a date for achieving result*
- 3) Challenging- offers a realistic and attainable challenge*
- 4) Measurable- is as specific and quantitative as possible¹²*

Untuk dapat disebut sebagai kinerja yang baik, kinerja harus memenuhi beberapa kriteria. Empat kriteria kinerja obyektif yang baik:

- 1) Tujuan yang spesifik ; target merupakan kunci untuk meraih hasil yang ingin dicapai.
- 2) Waktu ; mengidentifikasi waktu yang dibutuhkan untuk mencapai hasil.
- 3) Tantangan ; tantangan yang realistis dan dapat dicapai.
- 4) Terukur ; hasil yang spesifik dan kemungkinan dicapai secara kuantitatif.

¹² John R Schemerhorn Jr, *Management, 8th Edition* (New York: John Wiley and Sons, Inc, 2005), h. 207.

Pencapaian Tujuan	Tinggi	<p><i>Efektif Tetapi Tidak Efisien</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tujuan tercapai • Sumber daya terbuang 	<p><i>Efektif dan Efisien</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tujuan tercapai • Sumber Daya Tidak Terbuang • Produktivitas Tinggi
	Rendah	<p><i>Tidak Efektif dan Tidak Efisien</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tujuan Tidak Tercapai • Sumber Daya Terbuang 	<p><i>Efisien Tetapi Tidak Efektif</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sumber Daya Tidak Terbuang • Tujuan Tidak Tercapai
		Buruk	Baik
<i>Pemanfaatan Sumber Daya</i>			

Gambar 1. Produktivitas dan Dimensi Kinerja Organisasi

Diadaptasi dari Management, John R Schemerhorn, Jr, 2005, h. 13.

Selanjutnya Mathis dan Jackson mendefinisikan kinerja sebagai berikut;

Performance is essentially what an employee does or does not do. Employees performance common to most jobs includes the following elements:

- 1) *Quantity of output*
- 2) *Quality of output*
- 3) *Timeliness of output*
- 4) *Presence at work*
- 5) *Cooperativeness.*¹³

¹³ Robert L Mathis, John H Jackson, *Human Resource Management, Tenth Edition* (Ohio: South-Western, a division of Thomson Learning, 2003), h. 339.

Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang dikerjakan oleh seorang karyawan. Kinerja pegawai terdiri dari lima elemen yaitu :

- 1) Kuantitas hasil.
- 2) Kualitas hasil.
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran, dan
- 5) Kerjasama

Berkaitan dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut PNS, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil dimaknai sebagai hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai seorang PNS dalam melaksanakan tugasnya. Lebih lanjut pasal 3 ayat 9 menyatakan bahwa setiap PNS wajib bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara. Sedangkan ayat 12 menjelaskan bahwa kinerja (PNS) adalah kewajiban PNS untuk mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan. Yang dimaksud dengan sasaran kerja pegawai adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai yang disusun dan disepakati bersama antara pegawai dengan atasan pegawai. Ini berarti bahwa Pegawai Negeri Sipil dalam

bekerja telah diberikan batasan dan sasaran kerja yang jelas sesuai dengan bidang tugas, tanggungjawab dan kompetensi yang dimilikinya.

Penilaian terhadap Pegawai Negeri Sipil yang berada dibawah naungan Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta didasarkan pada Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

Pasal 1

(21) Penilaian kinerja adalah proses penilaian terhadap tingkat atau tampilan kerja PNS dan CPNS yang didasarkan pada Bidang Hasil Utama dan Bidang Perilaku Utama.

Pasal 24;

- (1). Penilaian Kinerja terdiri dari :

 - a. BHU (Bidang Hasil Utama); dan*
 - b. BPU (Bidang Perilaku Utama)**
- (2). Penilaian Kinerja BHU dan BPU sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan bobot sebagai berikut :

 - a. BHU sebesar 70 % (tujuh puluh persen) dan;*
 - b. BPU sebesar 30 % (tiga puluh persen)**
- (3) BHU sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dinilai dengan menggunakan indikator :

 - a. Ketepatan waktu menyelesaikan tugas.*
 - b. Kebenaran hasil pekerjaan.*
 - c. Ketepatan dan kebenaran pembuatan dan penyampaian laporan pelaksanaan tugas.**
- (4). BPU sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi :

 - a. Kejujuran dalam menyampaikan data dan informasi dalam tugas.*
 - b. Kemampuan bekerjasama dalam tim kerja.*
 - c. Kepemimpinan.¹⁴**

¹⁴ Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 38 tahun 2011

Dari uraian disintesis kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja berupa barang atau jasa yang dicapai oleh pegawai dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi, dengan indikator ; 1) kualitas hasil kerja, 2) kuantitas hasil kerja, 3) kerjasama antar pegawai.

2. Efikasi Diri

Efikasi diri pertama kali dimunculkan oleh Albert Bandura. Bandura dalam Lunenburg menjelaskan bahwa efikasi diri adalah "*self-efficacy is a person's belief that capable of performing a particular task succesfully*".¹⁵ Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Efikasi diri merupakan persepsi tentang kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang baik, dalam arti memahami apa yang harus dikerjakan dan apa yang akan dikerjakan.

Efikasi diri mengacu kepada keyakinan, kemampuan dalam menghadapi suatu tugas. Efikasi diri bersifat situasional. Artinya, pada satu situasi individu memiliki efikasi diri yang tinggi, tetapi belum tentu sama pada situasi dan konteks yang berbeda. Individu dengan efikasi diri yang tinggi bersikap positif, berorientasi kesuksesan dan

tentang *Tunjangan Kinerja Daerah*, Pasal 24, ayat 1-4.

¹⁵Fred C Lunenburg, *Self-efficacy in the Workplace, Implications for Motivation and Performance* (International Journal of Management, Business, and Administration Volume 4, Number 1 Sam Houston State University, USA, 2011), h.1 (diakses tanggal 26 Maret 2012).

berorientasi tujuan. “Efikasi diri juga memainkan peranan vital dalam menentukan kinerja manusia lainnya seperti aspirasi tujuan, insentif hasil, dan kesempatan yang dirasakan terhadap suatu proyek.”¹⁶

Colquitt dalam tulisannya menyatakan bahwa efikasi diri adalah

*Self-efficacy, defined as the belief that a person has the capabilities needed to execute the behaviors required for task success.....Employees who feel more “efficacious” (that is, self-confident) for a particular task will tend to perceive higher levels of expectancy- and therefore be more likely to choose to exert high levels of effort.*¹⁷

Efikasi diri, merupakan keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas agar berhasil. Pegawai yang percaya diri dan mempunyai tingkat pengharapan yang tinggi akan dapat menyelesaikan tugas dan akan mengerahkan semua upaya. Seseorang yang merasa yakin terhadap kemampuannya, dia akan dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik.

Maddux mendefinisikan efikasi diri sebagai “ *self-efficacy is the belief that “I can” ; helplessness is the belief that “ I cannot”.*”¹⁸ Efikasi diri adalah keyakinan tentang apa yang dapat saya lakukan dan apa yang tidak bisa saya lakukan. Ketika seorang individu merasa yakin dan percaya diri dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan, maka dia

¹⁶ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi Edisi 10, terjemahan Vivin Andhika Yuwono dkk* (Yogyakarta: Andi, 2005), h.340.

¹⁷ Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, Michael J. Wesson, *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the Workplace, International Edition* (New York: McGraw-Hill, 2009), h.180.

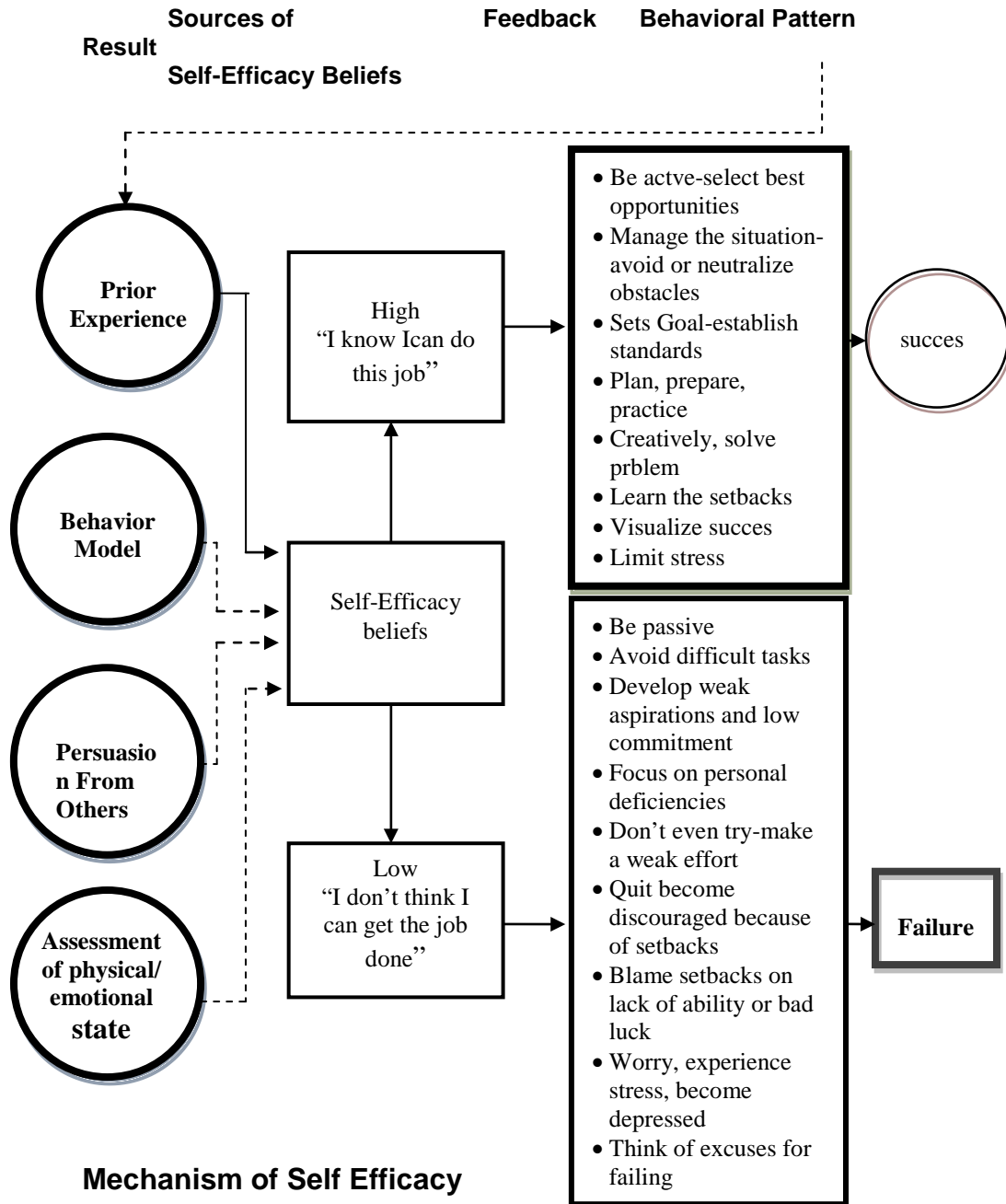
¹⁸ John W Santrock, *Educational Psychology, Third Edition* (New York: McGraw-Hill, 2006), h. 462.

akan berhasil. Sedangkan Kreitner dan Kinicki mendefinisikan bahwa, “*self-efficacy is a person’s belief about his or her chances of successfully accomplishing a specific task.*”¹⁹ Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang tentang kemungkinannya untuk mampu menyelesaikan tugas tertentu. Konsep yang hampir sama disampaikan oleh Gibson dan Ivanchevich yang menyatakan bahwa “*the concept of self efficacy, defined as the belief that one can perform adequately in a particular situation.*”²⁰ Konsep efikasi diri sebagai keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan atau tantangan dalam situasi tertentu

Lebih lanjut dijelaskan bahwa efikasi diri mempunyai dimensi *magnitude* , yaitu tingkat kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu. Sedangkan *strength*, yaitu berkaitan tingkat keyakinan individu terhadap kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya. *Generality*, yaitu seberapa luas kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas. Efikasi diri dapat mempengaruhi kegagalan atau keberhasilan, seperti ditunjukkan oleh gambar 2.

¹⁹ Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior Seventh Edition* (New York: McGraw Hill, 2007), h. 144.

²⁰ Gibson, et. al, *Organizations Behavior, Structure, Processes* (New York: McGraw Hill, 2009,) h.160.



Gambar 2. A Model of How Self-Efficacy Beliefs Can Pave the Way for Success or Failure

Diadaptasi dari Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, New York, McGraw Hills, 2007, h.146.

Ivancevich dalam *Human Resources Management* menjelaskan bahwa;

*Self-efficacy is the belief that one can perform well in a given situation. For example, a person with high levels of self-efficacy will tend to believe that she can do well in an interview situation, pass a difficult exam at school, or make a successful presentation to a new client.*²¹

Efikasi diri merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan tugas dengan baik dalam situasi tertentu. Orang dengan efikasi diri tinggi akan cenderung percaya bahwa dia dapat menyelesaikan tugas atau sukses membuat presentasi untuk klien baru. Efikasi diri akan mempengaruhi keberhasilan individu dalam mengerjakan tugas. Pendapat lain mengemukakan “*self-efficacy is the employee’s belief that they can successfully learn the content of the training program*”.²² Dijelaskan bahwa efikasi diri adalah keyakinan pegawai akan keberhasilan mereka untuk menguasai program pelatihan.

Bandura menyatakan pentingnya efikasi diri.

*..... a key factor in how people regulate their lives is their sense of self-efficacy, their beliefs concerning their ability to perform the behaviors needed to achieve desired outcomes. People whose self efficacy is high have confidence in their ability to do what it takes to overcome obstacles and achieve their goals.*²³

²¹ John M Ivancevich, *Human Resources Management, Tenth Edition* (New York: McGraw-Hill, 2007), h.218.

²² Raymond A Noe, at. al, *Human Resource Management Gaining a Competitive Advantage Sixth Edition* (New York: McGraw Hill, 2008), h. 280.

²³ Michael W Passer, Ronald E Smith, *Psychology, The Science of Mind and Behavior, Fourth Edition* (New York: McGraw Hill, 2008), h. 480.

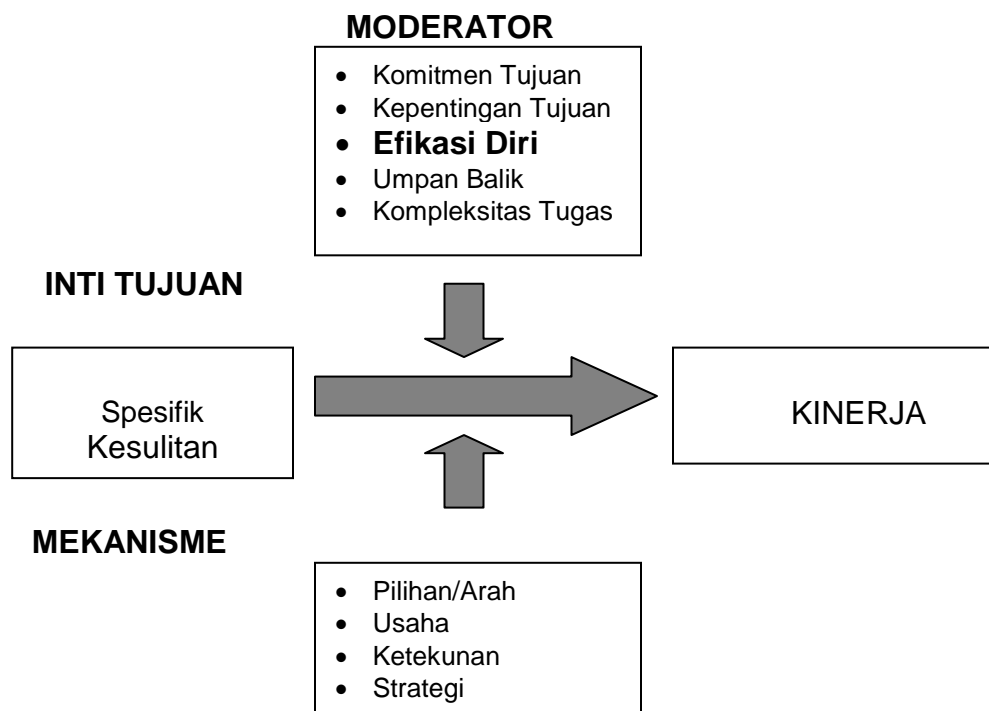
Kunci pokok yang mengatur hidup manusia adalah efikasi diri, yaitu keyakinan tentang kemampuan mereka untuk melakukan tugas yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan. Orang yang mempunyai efikasi diri yang tinggi, mampu untuk melakukan tugas yang diperlukan untuk mengatasi hambatan dan mencapai tujuan. Mengutip pernyataan Bandura, ada empat faktor yang mempengaruhi efikasi diri, pertama dan sangat penting adalah pengalaman, kedua pengamatan, ketiga persuasi verbal, dan keempat semangat/emosi.

Dalam hal lain Robbins menyatakan bahwa efikasi diri adalah “*self-efficacy (also known as social cognitive theory or social learning theory) refers to an individual’s belief that he or she is capable of performing task*”.²⁴ Efikasi diri adalah keyakinan individu bahwa ia mampu menjalankan tugas tertentu. Selanjutnya Greenberg menjelaskan bahwa “*self-efficacy is one’s about having the capacity to perform a task*”²⁵. Efikasi diri membahas tentang kapasitas yang dimiliki oleh individu dalam melakukan tugas. Semakin tinggi efikasi diri, semakin tinggi keyakinan akan kemampuan untuk lulus dalam menyelesaikan tugas. Dalam situasi sulit, orang dengan efikasi diri rendah cenderung mengurangi upaya atau menyerah sama sekali.

²⁴ Stephen P Robbins, Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (New York: Pearson Education Internasional, 2009), h. 222.

²⁵ Jerald Greenberg and Robert A Baron, *Behavior in Organizations, Ninth Edition* (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2008), h. 257.

Begley menyampaikan “*self-efficacy is your belief in your capability to perform in a specific situation*”.²⁶ Efikasi diri adalah keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk melakukan sesuatu dalam situasi tertentu.



Gambar 3. Model untuk Menghubungkan Efikasi Diri dengan Kinerja

Diadaptasi dari Edwin Locke dan Gary Latham, (Fred Luthans, Perilaku Organisasi, Edisi 10, Penerbit Andi, Yogyakarta), h.575.

²⁶ Robert N Lussier, *Human Relations in Organizations, Applications and Skill Building, Seventh Edition* (New York: McGraw Hill, 2008), h. 83.

Dari uraian dapat disintesis efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melaksanakan atau menyelesaikan tugas atau tantangan dalam situasi tertentu, dengan indikator : 1) dapat menyelesaikan tugas, 2) keyakinan menyelesaikan tugas, 3) dapat menyelesaikan tantangan.

3. Disiplin

Tidak ada manusia yang sempurna, karena setiap manusia mempunyai kekurangan dan kelebihan. Salah satu kekurangan manusia adalah sikap dan perilaku yang menyimpang dari norma dan aturan yang berlaku dalam masyarakat, baik disengaja maupun tidak disengaja. Penyimpangan manusia terhadap kaidah, norma dan aturan dalam masyarakat dikenal dengan istilah pelanggaran atau tindakan indisipliner.

Kedisiplinan atau disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan

baik yang tertulis maupun tidak.²⁷ Disiplin yang baik menunjukkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dalam pemahaman lebih luas, disiplin dimaknai sebagai berikut (a) disiplin tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu; (b) upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa; (c) komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari berbagai sikap dalam bekerja.²⁸

Kedisiplinan dalam suatu organisasi harus ditegakkan. Tanpa dukungan disiplin, sulit bagi organisasi untuk mencapai keberhasilan. Jadi disiplin adalah kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan, antara lain :

a. Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai oleh organisasi harus jelas dan

²⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h.193.

²⁸ <http://www.psikologizone.com/disiplin-kerja>, diunduh tanggal 9 November 2013.

ditetapkan secara ideal serta menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan. Ini sesuai dengan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

b. Teladan Pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun ikut baik.

c. Balas Jasa.

Balas jasa (gaji atau kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka juga akan semakin baik.

d. Keadilan.

Keadilan ikut mempengaruhi terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. Waskat.

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi Hukuman.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

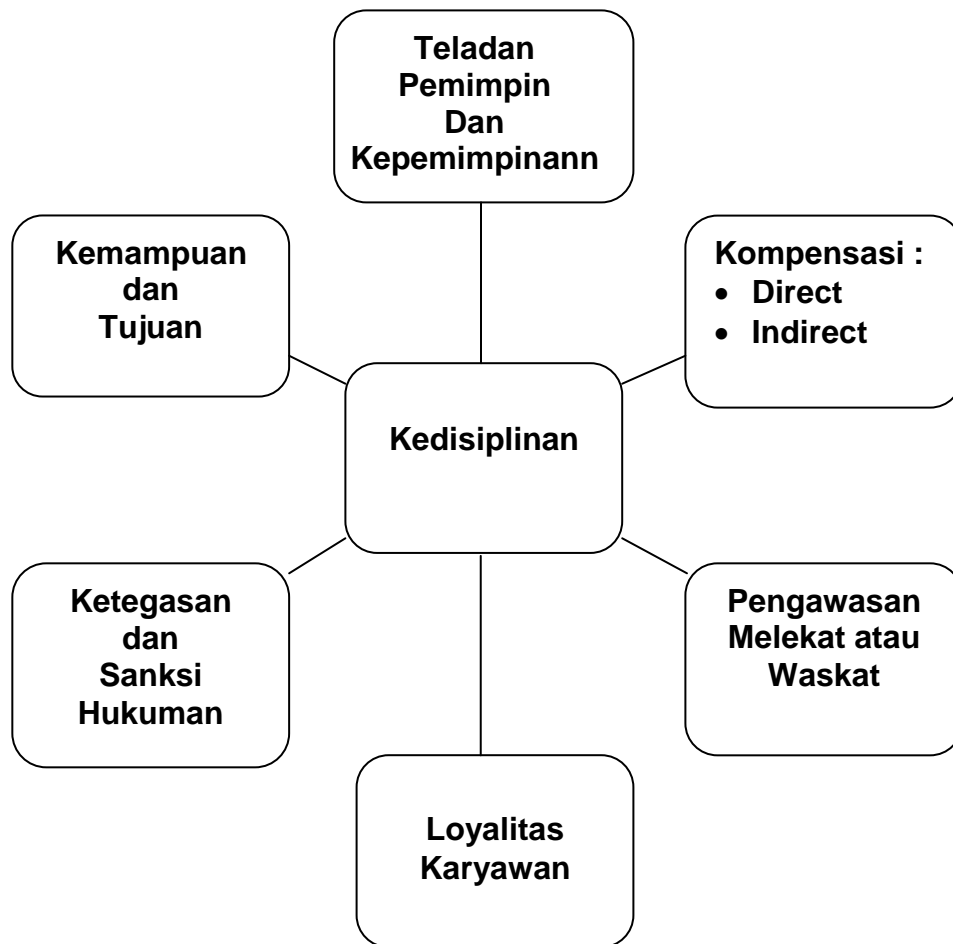
g. Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan sanksi hukuman kepada pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

h. Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada organisasi. Hubungan-

hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.



Gambar : 4. Konsep Kedisiplinan

Diadaptasi dari Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya manusia, Bumi Aksara, 2010, h.201

Definisi tentang disiplin disampaikan oleh Dessler.

Discipline is a procedure that corrects or punishes a subordinate because a rule or procedure has been violated. The purpose of discipline is to encourage employees to behave sensibly at work (where sensible is defined as adhering to rules and regulations). In an organization, rules and regulations serve about the same purpose that laws do in society: discipline is called for when one of these rules or regulation. Fairness in this case is based on three foundations – rules and regulations, a system of progressive penalties, and an appeals process.²⁹

Disiplin didefinisikan sebagai prosedur untuk memperbaiki atau menghukum bawahan karena ia telah melanggar aturan atau prosedur. Disiplin dimaksudkan untuk mendorong pegawai agar berperilaku tepat di tempat kerja atau taat terhadap aturan dan peraturan. Dalam sebuah organisasi, peraturan mempunyai tujuan yang sama dengan undang-undang yang berlaku dalam masyarakat. Disiplin dibutuhkan ketika salah satu dari peraturan dilanggar. Dalam kondisi tersebut, keadilan berarti tiga dasar : aturan dan peraturan, sistem sanksi progresif dan proses banding.

Lebih lanjut Dessler mengemukakan, aturan dan peraturan membahas masalah seperti pencurian, pengrusakan barang milik perusahaan, minum minuman keras saat bekerja, dan pembangkangan. Tujuan dari aturan ini adalah untuk memberitahu kepada pegawai tentang perilaku apa yang dapat diterima dan tidak dapat diterima. Sedangkan sanksi progresif adalah pondasi kedua dari disiplin efektif.

²⁹ Gary Dessler, *International Edition, Human Resources Managemen, Eight Edition* (New Jersey: Prentice Hall, 2003), hh. 375-376.

Hukuman bisa berkisar dari peringatan lisan hingga peringatan tertulis, dari skors pekerjaan hingga pemecatan. Terakhir, proses naik banding membantu untuk memastikan bahwa penyelia memberikan tindakan disiplin dengan adil dan pantas.

Pemahaman tentang disiplin juga disampaikan oleh Mondy.

Discipline is the state of employee self-control and orderly conduct that indicates the extent of genuine teamwork within an organization. A necessary but often trying aspect of internal relations is the application of disciplinary action..³⁰

Disiplin adalah keadaan kontrol diri dan aturan perilaku pegawai yang menunjukkan tingkat kerja sama tim dalam suatu organisasi. Sebuah aspek yang diperlukan tapi sering mencoba dalam hubungan internal adalah penerapan tindakan disiplin.

Newstorm menyatakan disiplin sebagai aksi memberdayakan aturan organisasi.

Discipline is management action to enforce organizational standard. There are two types, preventive and corrective....

The objectives of disciplinary action are positive, educational, and corrective, as follows :

- a) To reform the offender*
- b) To deter others from similars actions*
- c) To maintain consistent, effective group standars....*

Most employers apply a policy of Progressive Discipline, wich means that there are stronger penalties for repeated offenses. The purpose is to give an employee an opportunity for self-correction before more serious penalties are applied. Progressive discipline

³⁰ R Wayne Mondy, *Human Resource Management Tenth Edition* (New Jersey: Pearson Education, Inc, Upper Saddle River, 2008), h. 387.

*also gives management time to work with an employee on a counseling basis to help correct infractions, such as unauthorized absences*³¹

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk melaksanakan standar organisasi. Ada dua tipe disiplin, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah tindakan yang diambil untuk mendorong karyawan untuk mengikuti standar dan aturan sehingga tidak terjadi pelanggaran. Pencegahan yang terbaik dilakukan dengan cara melaksanakan sosialisasi standar perusahaan agar diketahui dan dipahami terlebih dahulu. Tujuannya agar mendorong pegawai mengembangkan disiplin diri. Dengan cara ini pegawai mempertahankan disiplin mereka sendiri dan tidak dipaksa oleh manajemen. Pegawai lebih mungkin untuk mendukung aturan telah mereka ciptakan. Mereka juga akan memberikan lebih banyak dukungan untuk aturan yang dinyatakan positif daripada negatif, dan ketika mereka telah mengatakan alasan di balik standar sehingga hal itu akan masuk akal bagi mereka.

Disiplin korektif adalah tindakan yang mengikuti pelanggaran dan berusaha mencegah pelanggaran berikutnya sehingga tindakan selanjutnya akan sesuai dengan aturan. Biasanya, tindakan hukuman korektif terdiri dari beberapa jenis dan disebut tindakan disipliner.

³¹ John W Newstrom, *Organizational Behavior, Human Behavior at Work, Twelfth Edition* (New York: McGraw Hill, 2007), h. 236.

Contoh adalah peringatan atau skorsing dengan atau tanpa membayar. Tujuan dari tindakan disiplin adalah positif, mendidik, dan memperbaiki, hal-hal sebagai berikut:

- a) untuk mereformasi pelaku
- b) untuk mencegah orang lain melakukan tindakan yang sama
- c) untuk menjaga kepastian akan standar kelompok yang efektif.

Sebagian besar atasan menerapkan kebijakan disiplin progresif, yaitu memberikan hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran berulang. Tujuannya untuk memberi kesempatan kepada pegawai untuk koreksi diri sebelum sanksi yang lebih serius diterapkan. Disiplin progresif juga memberikan kesempatan kepada pegawai untuk bekerja secara konseling untuk membantu perbaikan pelanggaran, seperti absensi yang tidak sah. Lebih jelas disampaikan bahwa disiplin preventif adalah langkah yang diambil untuk mendorong pegawai untuk mengikuti aturan dan standar sehingga tidak terjadi pelanggaran. Pencegahan lebih baik dilakukan dan dipahami terlebih dahulu, yang bertujuan untuk mendorong pegawai disiplin. Dengan begitu, pegawai mempertahankan disiplin dengan pemahaman dan kesadaran mereka sendiri. Pegawai cenderung mendukung aturan yang mereka ciptakan sendiri dan aturan-aturan yang positif.

Apabila dikaitkan dengan organisasi, disiplin organisasi adalah tindakan yang diambil terhadap pegawai yang melanggar aturan atau norma. "*Organizational discipline is action taken against an employee who has violated an organizational rule or whose performance has deteriorated to the point where corrective action is needed*".³² Disiplin organisasi adalah tindakan yang dilakukan terhadap pegawai yang melanggar sebuah aturan organisasi atau kinerja yang memburuk, di mana diperlukan koreksi atau perbaikan. Lebih lanjut Byars menjelaskan secara umum tindakan disiplin yang diambil terhadap pegawai meliputi dua jenis:

- a) Kinerja rendah atau perilaku yang negatif mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti ketidakhadiran, pembangkangan dan kelalaian adalah contoh sebagai perilaku yang dapat mempengaruhi disiplin.
- b) Tindakan yang menunjukkan rendahnya disiplin warganegara. Contohnya perkelahian ditempat kerja atau pencurian barang milik perusahaan.

Memotivasi pegawai untuk memperbaiki perilaku dan kinerja adalah tujuan dari setiap kerja, dan mengelola disiplin progresif adalah cara yang bagus untuk sampai ke sana.

Progressive discipline is a system that provides a graduated range of responses to employee performance or conduct problems.

³² Lloyd L Byars, op.cit, h.344

*Disciplinary measures range from mild to severe, depending on the nature and frequency of the issue.*³³

Disiplin progresif merupakan sebuah sistem yang menyediakan berbagai respon terhadap kinerja pegawai atau masalah perilaku. Tindakan disiplin mulai dari yang ringan sampai parah, tergantung pada sifat dan frekuensi masalah. Disiplin progresif menyediakan struktur yang fleksibel untuk menangani masalah kinerja pegawai yang buruk karena adanya kehadiran yang tidak teratur. Itulah sebabnya mengapa begitu banyak perusahaan menggunakan beberapa bentuk disiplin progresif untuk mengelola pegawai yang tidak memenuhi harapan. Inti dari setiap program disiplin progresif adalah dalam kisaran tindakan disiplin yang tersedia, yang memungkinkan administrator untuk merespon secara tepat dan proporsional terhadap masalah-masalah pegawai.

Gomez Mejia berpendapat bahwa disiplin pegawai sangat dibutuhkan oleh pimpinan.

*Employee discipline is a tool that managers rely on to communicate to employees that they need to change a behavior. For example, some employees are habitually late to work, ignore safety procedures, neglect the details required for they job, act rude customers, or engage in unprofessional conduct with coworkers.*³⁴

³³ DelPo and Guerin, *op.cit*, h.106.

³⁴ Luis R Gomez-Mejia, David B Balkin, Robert L Cardy, *Managing Human Resources, Global Edition* (New Jersey: Pearson Education Inc, Prentice Hall, One Lake Street, Upper Sadle River, 2010) h. 482.

Disiplin pegawai adalah alat yang dibutuhkan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai bahwa mereka perlu mengubah perilaku. Sebagai contoh, beberapa pegawai yang terbiasa terlambat dalam bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, mengabaikan rincian pekerjaan, bertindak kasar terhadap pelanggan, atau terlibat dalam perilaku yang tidak profesional dengan rekan kerja. Disiplin perlu mengkomunikasikan perilaku yang tidak bisa diterima seperti perilaku yang spesifik yang tidak akan mengubah perilaku pegawai.

Lebih lanjut Gomez menjelaskan bahwa ada dua pendekatan yang berbeda untuk mendisiplinkan pegawai, yaitu 1). Disiplin progresif dan 2). Disiplin positif. Disiplin progresif terdiri dari rangkaian yang konsisten dalam mengintervensi pegawai untuk memperbaiki perilaku sebelum mereka dikeluarkan dari pekerjaan.

Empat langkah dalam disiplin progresif mencakup:

- 1) Peringatan secara lisan
- 2) Peringatan secara tertulis
- 3) Penangguhan gaji
- 4) Pemecatan.

Disiplin positif adalah prosedur disiplin yang mendorong karyawan untuk memantau perilaku mereka sendiri dan bertanggung jawab atas tindakan mereka. Empat prosedur langkah positif disiplin :

- 1) Tahap Bimbingan antara pegawai dan supervisor yang berakhir dengan solusi verbal yang dapat diterima oleh kedua belah pihak.
- 2) Membuat perjanjian baru secara tertulis.
- 3) Peringatan terakhir kepada pegawai dengan risiko dikeluarkan dari pekerjaan.
- 4) Pegawai dianjurkan untuk mengevaluasi diri mengapa tidak berhasil meningkatkan kinerja. Beberapa perusahaan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil keputusan dalam menyusun rencana untuk meningkatkan kinerja.

Pelanggaran Ringan	Pelanggaran Berat
<ul style="list-style-type: none"> • Ketidak hadiran • Tidak menggunakan seragam • Merokok • Tidak cakap • Melanggar Aturan Keselamatan • Tidur Pada Saat Kerja • Bertindak kasar • Terlambat 	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan Narkoba ditempat Kerja • Pencurian • Tidak jujur • Penyerangan fisik kepada pengawas • Sabotase operasi Perusahaan

Gambar : 5. Kategori Pegawai dengan Kelakuan Buruk.

Diadaptasi dari Managing Human Resources Global Edition, Luis R Gomez-Mejia, at all,2010, h. 484.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa disiplin yang efektif diarahkan pada perilaku untuk membangun kesadaran.

*Effective discipline should be aimed at the behavior, not at the employee personally, because the reason for discipline is to improve performance. Discipline can be positively related to performance, which surprises those who feel that discipline can only harm behavior.*³⁵

Disiplin efektif harus diarahkan terhadap perilaku, bukan pegawai secara pribadi, karena disiplin ditujukan untuk meningkatkan kinerja. Disiplin mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja, yang mengejutkan mereka merasa bahwa disiplin juga bisa merupakan perilaku merugikan.

Disiplin adalah proses di mana seorang individu belajar mengendalikan diri. *"Discipline: the process by which an individual learns self-control that leads to doing the correct things so that rewards are earned and penalties are avoided"*³⁶. Disiplin adalah proses di mana seorang individu belajar pengendalian diri yang mengarah untuk melakukan hal yang benar agar mendapatkan hadiah dan menghindari hukuman.

Pendapat lain dikemukakan oleh Snell dan Bohlander.

As normally defined, discipline has these meanings :

1) *Treatment that punishes*

³⁵ Ebooksclub.org_ *Human Resources Management_9th_editions*, h. 594. (diakses tanggal 26 April 2011)

³⁶ O Jeff Harris, Sandra J. Hartman, *Organizational Behavior, Best Business Books* (New York: Imprint of The Haworth Press, 2002), h. 303.

- 2) *Orderly behavior in an organizational setting*
- 3) *Training that molds and strengthens desirable conduct – or correct undesirable conduct-and develops self-control.*³⁷

Disiplin mempunyai makna sebagai tindakan untuk mendorong agar pegawai manaati aturan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan:

- 1) Tindakan sanksi
- 2) Tertib perilaku dalam organisasi
- 3) Pelatihan untuk membangun dan mengembangkan kontrol diri.

Beberapa manager menyamakan disiplin dengan kekuatan. Tindakan hukuman dilakukan ketika pegawai menyimpang dari aturan atau kebijakan. Manager memahami disiplin sebagai kondisi umum, dimana pegawai harus menyesuaikan perilaku mereka dengan aturan secara bertanggungjawab. Disiplin dipandang positif bila pegawai mampu mengontrol diri dan peduli terhadap aturan organisasi. Disiplin diterapkan sebagai cara konstruktif bagi pegawai untuk memenuhi standar kinerja. Ketiga definisi disiplin diatas merupakan alat bagi manajemen untuk memperbaiki perilaku pegawai.

Disiplin dilihat sebagai suatu metode pelatihan pegawai untuk meningkatkan sikap kerja mereka atau perilaku kerja. Mathis dan Jackson menjelaskan "*discipline is a form of training that enforces*

³⁷ Scott Snell, George Bohlander, *Principles of Human Resource Management, Edition 15* (Ohio: South-Western Cengage Learning, 2010), h. 590.

organizational rules".³⁸ Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang bertujuan untuk memberdayakan aturan-aturan organisasi. Sistem disiplin sering mempengaruhi pegawai dalam organisasi. Disiplin yang baik adalah disiplin yang berasal dari disiplin diri. Ternyata, hanya sebagian kecil pegawai yang mempunyai masalah dengan disiplin. Jika atasan gagal mengatasi masalah pegawai, hal itu akan berdampak negatif pada pegawai lainnya. Masalah disiplin pegawai diantaranya ketidakhadiran, keterlambatan, produktivitas rendah, alkoholis, dan pembangkangan.

Sering terjadi perbedaan pandangan tentang disiplin antara pimpinan dan pegawai. Pimpinan memandang disiplin sebagai bagian dari tingkah laku pekerja yang harus diperbaiki, sementara pegawai memandang disiplin sebagai suatu yang tidak adil karena dapat berpengaruh terhadap pekerjaan dan karier mereka. Sistem kedisiplinan dapat dipandang sebagai aplikasi untuk memodifikasi perilaku pegawai yang tidak produktif. Disiplin yang baik adalah disiplin diri, ketika pegawai memahami apa yang dibutuhkan di tempat kerja, mereka akan mempersiapkan diri dan melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Greenberg dan Baron menjelaskan bahwa disiplin adalah hal yang berhubungan dengan administrasi. "*Discipline is the process of*

³⁸ Robert L Mathis, John H Jackson, *Human Resource Management, Tirthteenth Edition* (Ohio: South-Western Cengage Learning, 2011), h. 528.

systematically administrations of punishment."³⁹ Perusahaan menggunakan berbagai bentuk disiplin, atau setidaknya ancaman disiplin, dalam menanggapi perilaku yang tidak diinginkan.

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010, pasal 1 menyatakan bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Pasal 3 menyatakan kewajiban dan larangan Pegawai Negeri Sipil.

Setiap Pegawai Negeri Sipil mempunyai wajib :

- 1) menaati segala ketentuan peraturan perundangundangan;
- 2) melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- 3) menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
- 4) mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
- 5) memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;

³⁹ Jerald Greenberg and Robert A Baron, *op.cit*, h. 123

- 6) bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
- 7) melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
- 8) masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;

Selanjutnya pasal 5 menjelaskan bahwa PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dan atau pasal 4 akan dijatuhi hukuman disiplin. Lebih lanjut pasal 6 menyampaikan bahwa dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

Tingkat dan jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin diatur dalam pasal 7, yaitu :

(1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

- a. hukuman disiplin ringan;
- b. hukuman disiplin sedang; dan
- c. hukuman disiplin berat.

(2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

huruf a terdiri dari:

- a. teguran lisan;

- b. teguran tertulis; dan
- c. pernyataan tidak puas secara tertulis.

(3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat

(1) huruf b terdiri dari:

- a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1(satu) tahun;
- b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu)tahun; dan
- c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

(4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

huruf c terdiri dari:

- a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
- c. pembebasan dari jabatan;
- d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- e. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Dalam kedudukannya sebagai PNS Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, tenaga administrasi sekolah terikat dengan ketentuan tentang disiplin kehadiran yang merupakan salah satu indikator penilaian. Kepada PNS yang kehadirannya tidak mencapai 100 % (seratus persen), TKD-nya akan dipotong atau dikurangi.

Pasal 20.

Kehadiran sebagaimana dimaksud dalam pasal 19 huruf a terdiri dari:

- a. Ketepatan waktu tiba di tempat tugas/kantor.*
- b. Ketepatan waktu pulang dari tempat tugas/kantor; dan*
- c. Keberadaan di tempat tugas / kantor selama jam kerja.*

Pasal 21.

(1).terhadap ketidakhadiran PNS dan CPNS berlaku pemotongan sebagai berikut :

- a. potongan perhari atas ketidakhadiran tanpa keterangan yang sah sebesar 5 % (lima persen) dari batas maksimal bruto yang diterima.*
- b. potongan perhari atas ketidakhadiran karena izin sebesar 2,5 % (dua koma lima persen) dari batas maksimal bruto yang diterima.⁴⁰*

Sekolah merupakan Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) yang ritme dan budaya kerjanya berbeda dengan lembaga atau SKPD lainnya. Hari dan jam kerja pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah di lingkungan Dinas Pendidikan DKI Jakarta diatur sebagai berikut :

- (1) Hari kerja bagi Pendidik dan Tenaga kependidikan di sekolah dapat dilaksanakan selama 6 (enam) hari atau 5 (lima) hari kerja dengan jam kerja sekurang-kurangnya 37,5 (tiga puluh tujuhsetengah) jam perminggu.*
- (2) Sekolah yang menyelenggarakan proses belajar mengajar 6 (enam) hari kerja terhitung mulai hari Senin sampai dengan Sabtu, pemberlakuan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :*
 - pagi : pukul 06.30 – 13.45 WIB*
 - petang : pukul 10.15 – 17.30 WIB*

⁴⁰ Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 38 tahun 2011 tentang Tunjangan Kinerja Daerah, Pasal 20-21.

- (3). Sekolah yang menyelenggarakan proses belajar mengajar 5 (lima) hari kerja terhitung mulai hari Senin sampai dengan Jum'at, pemberlakuan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :
- pagi : pukul 06.30 – 15.00 WIB
 - petang : pukul 09.00 – 17.30 WIB⁴¹

Setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus disiplin.

Pegawai yang melanggar disiplin (indisipiner) akan mendapatkan sanksi atau hukuman sesuai dengan aturan organisasi. Demikian juga dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melakukan pelanggaran disiplin akan mendapatkan sanksi atau hukuman. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS sesuai dengan tingkat pelanggarannya.

Dari uraian dapat disintesisakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan, kaidah, dan norma yang berlaku, dengan indikator ;1) peraturan organisasi, 2) kontrol diri, 3) penghargaan dan hukuman.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Secara empiris berapa penelitian telah menguji variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja, yang ditengarai berpeluang dan menjadi sumber permasalahan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh *Ming-Cheng Lai and*

⁴¹ Peraturan Kepala Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta Nomor 21 Tahun 2010 tentang Hari dan Jam Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pada Sekolah di Lingkungan Dinas Pendidikan, Pasal 2, ayat 1, 2, 3.

Yen-Chun Chen yang berjudul Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention : The Effect of Personal Characteristics on Performance pada tahun 2012 menyatakan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

C. Kerangka Teoretik

1. Efikasi Diri dan Kinerja.

Setiap manusia selalu ingin mendapatkan hasil yang terbaik dalam hidup, termasuk dalam hal kinerja. Semua kemampuan dikerahkan untuk memperoleh kinerja yang baik. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah efikasi diri.

Bandura menyampaikan dimensi efikasi diri seperti dikutip oleh Gibson dan Ivancevich.

*Self efficacy has three dimensions : magnitude, the level of task difficulty a person believes she can attain, strength, referring to the conviction regarding magnitude as strong or weak, and generality, the degree to which the expectation is generalized across and situation. An employee's sense of capability (Can I do the Job?) influences his perception, motivation, and performance.*⁴²

⁴² Gibson, at. al, *op.cit*, hh.160-161.

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang bahwa ia dapat melakukan pekerjaan atau tantangan dalam situasi tertentu. Efikasi diri memiliki tiga dimensi yaitu tingkat kesulitan tugas, yaitu tingkat kesulitan tugas seseorang yang mereka percaya dapat mencapainya, kekuatan keyakinan, mengacu pada besarnya keyakinan, dan umum, sejauh mana harapan ini meresap dalam segala hal dan situasi. Keyakinan karyawan tentang kemampuannya mempengaruhi persepsi, motivasi dan kinerjanya.

Greenberg dan Baron menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.

Some insight into the question of how people respond to assigned goals is provided by a popular theory known as goal-setting theory. This approach claims that an assigned goal influences people's beliefs about being able to perform the task in question and their personal goals. Both of these factors, in turn, influence performance.⁴³

Efikasi diri membahas tentang kapasitas yang dimiliki oleh individu dalam melakukan tugas. Beberapa pertanyaan menanggapi bagaimana cara untuk mencapai tujuan seperti yang disampaikan teori *goal-setting*. Pendekatan ini menyatakan bahwa cara atau proses pencapaian tujuan akan mempengaruhi keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam melakukan tugas dan mencapai tujuan mereka. Keduanya mempengaruhi kinerja.

⁴³ Jerald Greenberg and Robert A Baron, *op.cit*, h. 257.

Begley seperti dikutip oleh Lussier juga menjelaskan efikasi diri sebagai berikut.

*Self efficacy affects your effort, persistence, expressed interest, and a difficulty of goal you select. For example, if you major bussines, you self-efficacy may be high for a management course but low for a language or biology course that you may be required to take. Your expectations affects your performance.*⁴⁴

Efikasi diri mempengaruhi usaha, ketekunan, minat dan kesulitan memilih tujuan . Misalnya, jika anda pengusaha, efikasi diri anda akan tinggi untuk manajemen dan rendah untuk bahasa atau biologi. Harapan kita akan mempengaruhi kinerja kita. Jika kita berpikir akan berhasil, maka kita akan berhasil.

Efikasi diri mempunyai posisi yang sangat penting dalam individu.

*Self-efficacy is an individual's self-perceived ability to perform a certain type of task. Your feelings of self-efficacy are important because they influence performance and a sense of personal well-being.*⁴⁵

Efikasi diri adalah kemampuan yang dirasakan untuk melakukan jenis tugas tertentu. Perasaan kita terhadap efikasi diri penting karena hal itu akan mempengaruhi kinerja dan rasa kesejahteraan pribadi.

Lebih lanjut Lunenburg menjelaskan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh yang kuat terhadap pembelajaran, motivasi dan kinerja.

Self-efficacy has powerful effects on learning, motivation, and performance, because people try to learn and perform only those

⁴⁴ Robert N Lussier, *op.cit*, h. 83.

⁴⁵ Curtis W Cook, Philip L Hunsaker, *Management and Organizational Behavior, Third Edition* (New York: McGraw Hill, 2001), h. 258.

*tasks that they believe they will be able to perform successfully. Self efficacy affects learning and performance in three ways (Bandura, 1982). 1) Self efficacy influences the goals that employees choose for themselves, 2) Self efficacy influences learning as well as the effort that people exert on the job, 3) Self efficacy influences the persistence with which people attempt new and difficult tasks*⁴⁶.

Efikasi diri mempunyai pengaruh yang kuat terhadap pembelajaran, motivasi dan kinerja. Karena seseorang akan belajar dan mencoba mengerjakan tugas ketika mereka yakin dapat menyelesaikan tugas itu dengan baik. Efikasi diri mempunyai pengaruh yang kuat dalam pembelajaran, motivasi, dan kinerja melalui tiga cara :

- 1) Efikasi diri mempengaruhi pegawai dalam menetapkan tujuan,
- 2) Efikasi diri mempengaruhi belajar seperti usaha mereka pada saat bekerja,
- 3) Efikasi diri mempengaruhi secara kuat dimana mereka mencoba tugas- tugas yang baru dan sulit.

Efikasi diri bersifat sangat situasional, tergantung konteks dan situasi yang dihadapi. Efikasi diri individu akan berubah dalam situasi dan kondisi yang berbeda. Dalam situasi tertentu efikasi diri individu tinggi, dalam situasi dan kondisi yang lain mungkin efikasi diri individu rendah. Individu yang memiliki efikasi diri yang rendah akan menghindari tugas dan menyerah dengan mudah ketika masalah

⁴⁶ Fred C Lunenburg. *op.cit.* hh. 1-2.

muncul. Mereka menganggap akan gagal karena kurangnya kemampuan.

Adler dan Elmhorst dalam Slocum mengatakan bahwa pegawai yang mempunyai efikasi diri yang tinggi mempunyai banyak kelebihan.

Employees with high self efficacy believe that (1) they have the ability needed, (2) they are capable of the effort required, and (3) no outside events will keep them from performing at high level. If employees have low self efficacy, they believe that no matter how and hard they try, something will happen to prevent them from reaching the desired level of performance.⁴⁷

Pegawai dengan efikasi diri yang tinggi meyakini bahwa, (1) mereka mempunyai kemampuan yang dibutuhkan, (2) mampu melakukan usaha yang dibutuhkan, (3) mampu menjaga kinerja. Pegawai yang mempunyai efikasi diri rendah, mereka tidak peduli bagaimana caranya untuk mencoba dengan keras, sesuatu dapat terjadi untuk menghalangi mereka dalam mencapai tingkat kinerja yang diinginkan.

Jaarsma dan Halfens, menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh efikasi diri.

The actual performance of self-care behavior or activity is influenced by a variety of factors. In addition to self-care agency, the factors are classified into five categories : cognitive, psychosocial, physical, demographic, and sociocultural..... Psychosocial factors include self-concept, self-esteem, self-disciplines, personality traits, perceived self-competence and self-

⁴⁷ Slocum and Hellriegel, *Principles of Organizational Behavior 13th Edition* (Ohio: South-Western Cengage Learning, 2008), pp 151-152.

*efficacy, motivation, and perception that the behavior to be carried out is efficacious.*⁴⁸

Kinerja perilaku sadar diri dipengaruhi oleh berbagai faktor. Selain agen perawatan diri, faktor-faktor dikelompokkan menjadi lima kategori: kognitif, psikososial, fisik, demografis, dan sosiokultural.. Faktor-faktor psikososial meliputi konsep diri, harga diri, disiplin diri, ciri-ciri kepribadian, kompetensi diri dan efikasi diri, motivasi, dan persepsi

Kinicki dan Kreitner menyatakan bahwa :

*As you begin to prepare for you presentation, the four sources of self-efficacy beliefs would come into play. Because prior experience is the most potent source, according to Bandura, it is listed first and connected to self-efficacy beliefs with a solid line. Past success in public speaking would boost your self-efficacy. But bad experiences with delivering speeches would foster low self-efficacy. Regarding behavior models as a source of self-efficacy beliefs, you would be influenced by the success or failure of your classmates in delivering similar task.*⁴⁹

Pendapat diatas menyatakan bahwa pengalaman merupakan sumber efikasi diri yang paling baik, karena akan menghubungkan antara efikasi diri dengan keberhasilan. Keberhasilan di masa lalu dalam berbicara akan meningkatkan keberhasilan . Keberhasilan masa lalu akan meningkatkan efikasi diri individu, sehingga dia dapat menyelesaikan tugas dan tantangan sesuai dengan norma dan target yang telah ditentukan. Sehingga individu dengan efikasi diri merupakan

⁴⁸ Diane M Doran, *Nursing Outcomes, The State Of The Science, Second Edition* (Ontario: Jones & Bart Lett Learning LLC, 2011), h. 83.

⁴⁹ Angelo Kinicki and Robert Kreitner, *op.cit*, h. 145.

individu yang disiplin karena dia dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan norma dan target waktu. Sebaliknya pengalaman buruk akan menyebabkan efikasi diri rendah.

Efikasi diri yang tinggi akan meningkatkan keyakinan, rasa percaya diri, dan kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaan atau tantangan yang dihadapi. Efikasi diri yang tinggi mendorong individu untuk berupaya secara maksimal dalam rangka mewujudkan kinerjanya. baik secara langsung atau tidak langsung, Efikasi diri tinggi mempunyai pengaruh yang kuat dan sangat prediktif dengan kinerja tinggi. Keyakinan individu tentang kemampuannya mempengaruhi persepsi, motivasi dan kinerjanya. Sedangkan efikasi diri yang rendah, individu tidak mempunyai keyakinan untuk dapat menyelesaikan kinerja dengan baik.

Peningkatan efikasi diri akan mengakibatkan peningkatan kinerja. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.

2. Disiplin dan Kinerja.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin dimaksudkan untuk mendorong karyawan untuk berperilaku tepat di

tempat kerja yaitu kepatuhan terhadap peraturan. Tingkat disiplin antara satu individu dengan individu yang lain berbeda. Ada individu yang mempunyai disiplin yang tinggi, adapula individu yang mempunyai disiplin yang rendah. Pada tataran disiplin yang tinggi individu dengan sepenuh hati melaksanakan dan menaati norma dan peraturan yang berlaku dan dia akan bekerja dengan penuh tanggungjawab. Disisi lain, disiplin yang rendah, individu yang harus dipaksa untuk melaksanakan aturan dan norma yang berlaku. Bahkan ada individu yang tidak peduli dengan disiplin, artinya dia masa bodoh terhadap aturan dan norma yang berlaku.

Lebih lanjut Jaarsma dan Halfens, menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh disiplin.

The actual performance of self-care behavior or activity is influenced by a variety of factors. In addition to self-care agency, the factors are classified into five categories : cognitive, psychosocial, physical, demographic, and sociocultural..... Psychosocial factors include self-concept, self-esteem, self-disciplines, personality traits, perceived self-competence and self-efficacy, motivation, and perception that the behavior to be carried out is efficacious.⁵⁰

Kinerja perilaku sadar diri dipengaruhi oleh berbagai faktor. Selain agen perawatan diri, faktor-faktor dikelompokkan menjadi lima kategori: kognitif, psikososial, fisik, demografis, dan sosiokultural. Faktor-faktor psikososial meliputi konsep-diri, harga diri, disiplin diri, ciri-ciri

⁵⁰ Diane M Doran, *op. cit*, h. 83.

kepribadian, kompetensi diri dan efikasi diri, motivasi, dan persepsi bahwa perilaku akan menghasilkan manfaat. Disiplin yang paling baik adalah disiplin yang berasal dari disiplin diri. Hal tersebut disampaikan oleh Mathis dan Jackson, *“the best discipline is clearly self-discipline”*.⁵¹

Rosenbaum menyatakan bahwa kehadiran, disiplin, usaha sangat berpengaruh terhadap kinerja. *“Employers say that workers attendance, discipline, effort, and participation affect their job performance, but they doubt the relevance of high school behaviors.”*⁵² Pegawai menyatakan bahwa kehadiran pegawai, disiplin, usaha dan partisipasinya berpengaruh terhadap kinerja.

Disiplin yang baik menunjukkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Individu yang disiplin akan selalu bekerja sesuai dengan norma, aturan, prosedur yang ada ditempat kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. *“Disciplining employees is not easy. Nobody wants to be the bad guy, and many of us are at least a bit averse to the confrontation inherent in correcting*

⁵¹ Robert L Mathis and John H Jackson, *op. cit*, h. 529.

⁵² James E Rosenbaum, *Beyond College for All : Career Paths for the Forgotten Half* (London: Sage Foundation, 2001), h. 170.

behavior and performance."⁵³ Mendisiplinkan pegawai tidak mudah. Tak seorang pun dari kita yang ingin menjadi "buruk" dan setidaknya kita enggan memperbaiki perilaku dan kinerja.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa disiplin yang efektif diarahkan pada perilaku untuk membangun kesadaran. *"Effective discipline should be aimed at the behavior, not at the employee personally, because the reason for discipline is to improve performance"*.⁵⁴ Disiplin yang efektif harus diarahkan terhadap perilaku, karena disiplin ditujukan untuk membangun kinerja. Disiplin mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja.

Disiplin yang tinggi akan mendorong kinerja individu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Bekerja dengan maksimal sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku disertai tanggungjawab bisa diartikan sebagai kinerja yang tinggi. Sedangkan disiplin yang rendah akan menyebabkan individu menyelesaikan kinerja dengan semauanya.

Peningkatan disiplin akan mengakibatkan peningkatan kinerja. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja.

3. Efikasi Diri dan Disiplin.

⁵³ Attorneys Amy DelPo and Lisa Guerin, *op.cit*, h. 107.

⁵⁴ Ebookclub.org, *cit*, *op.h.* 594

Kunci pokok yang mengatur hidup manusia adalah efikasi diri. Efikasi diri mengacu kepada keyakinan, kemampuan, dan memanfaatkan sesuatu dalam menghadapi suatu tugas atau situasi tertentu yang tidak terduga. Efikasi diri bersifat sangat situasional. Artinya, pada satu situasi individu dapat memiliki efikasi diri yang tinggi, tetapi belum tentu sama pada situasi dan konteks yang berbeda. Individu dengan efikasi diri tinggi akan bersikap positif, berorientasi kesuksesan dan berorientasi tujuan.

Mengutip pendapat dari Krueger, Boris Urban menyatakan bahwa; efikasi diri berperan penting terhadap disiplin. *“To be motivated to act, potential entrepreneurs must perceive themselves as capable and psychologically equipped to function. Learned attitudes such a self-efficacy are vital to this discipline.”*⁵⁵ Untuk memotivasi dalam bertindak, pengusaha harus menganggap diri mereka mampu dalam menerapkan fungsi psikologi. Mempelajari perilaku seperti efikasi diri sangat berperan penting untuk disiplin.

Boris Urban menyatakan bahwa efikasi diri mempengaruhi disiplin.

*How Self Efficacy Affects Discipline?
Self efficacy will influence a student towards doing either the right thing or the wrong thing depending on the level of belief. High level*

⁵⁵ Boris Urban, *Entrepreneurial Self Efficacy in Multicultural society : Measures and Ethnic Differences* (S A Journal Of Industrial Psycology, 2006), 32 (1),h. 2 (diakses tanggal 17 Juni 2013)

of efficacy makes students more willing to choose tasks in areas where they feel will confidently succeed. It is through these strong beliefs that a student is likely to succeed (Schwarzer, 1992). In the same way, students with a high perception of self efficacy will be more determined to do the right thing, even when such may appear more difficult than just doing the wrong thing, which may be easier. The teacher will view a student to be disciplined depending on how well the student is able to complete the assigned (Tracey et al, 2005).

A student is also seen to be disciplined if they do assigned tasks at the right time. If a student believes in his or her ability to solve a specific problem in a given subject, then the student is more likely to attempt solving the problems and thereby succeed, unlike others, who through their low self efficacy may not even attempt to solve the problem. The converse is also true in that if a student have little belief in him or her, then it will be impossible to attempt the problem at hand regardless of his or her actual ability to solve that problem (Pajares, 2002)⁵⁶

Efikasi diri mempengaruhi individu dalam melakukan tindakan yang benar atau salah. Efikasi diri yang tinggi membuat individu siap untuk menghadapi tugas dan mereka percaya akan berhasil. Individu dengan efikasi tinggi akan mampu menyelesaikan tugas dengan segenap keyakinan dan kemampuan yang dimilikinya. Individu dengan efikasi diri tinggi juga akan mengerjakan tugas sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku serta akan menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan. Target disini bisa diartikan sebagai target kualitas dan kuantitas serta waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan tugas.

⁵⁶ Barbra Dozier : *The purpose of this study is to compare 9th grade students perceptions of their self-efficacy and the impact it has on achievement, discipline, attendance, and post-secondary goals* (Barbradozier. wordpress.com,2012), h.4 (diakses tanggal 25 Februari 2012)

Kondisi sebaliknya akan terjadi pada individu dengan efikasi diri rendah, dia tidak akan pernah mencoba untuk menyelesaikan masalah, terlepas sebenarnya dia mempunyai kemampuan untuk memecahkan masalah itu. Jika diterapkan dalam dunia pendidikan, guru akan melihat seorang siswa disiplin tergantung pada seberapa baik siswa dapat menyelesaikan tugas yang ditetapkan. Penjelasan tersebut menyimpulkan bahwa efikasi diri akan mempengaruhi disiplin individu dalam menyelesaikan tugas.

Mahasiswa akan menjadi disiplin jika mereka menyelesaikan tugas yang diberikan pada waktu yang tepat. Seperti disampaikan Pajares, seorang mahasiswa yang disiplin akan menyelesaikan tugas tepat waktu. Mahasiswa yang percaya terhadap kemampuannya dia akan mencoba memecahkan masalah dan berhasil, sedangkan mereka yang efikasi dirinya rendah tidak akan mencoba untuk memecahkan masalah.

Mengutip pernyataan dari Melby, Santhrock menyatakan bahwa :

*Low-self-efficacy teachers don't have confidence in their ability to manage their classroom, become stressed and angered at students' misbehavior, are pessimistic about student' ability to improve, take a custodial view their job, often resort to restrictive and punitive modes discipline, and say that if they had it to do all over again they would not choose teaching as a profession.*⁵⁷

Guru dengan efikasi diri rendah tidak percaya terhadap kemampuan dalam mengelola kelas, mereka menjadi stres dan marah pada

⁵⁷ John W Santrock, *op. cit*, h.462.

kenakalan siswa, pesimis tentang kemampuan siswa, memandang pekerjaan sebagai kustodian, sering membatasi dan meberikan hukuman sebagai mode disiplin, dan mengatakan bahwa jika mereka dapat melakukan semuanya dan tidak memilih guru sebagai suatu profesi.

Individu dengan efikasi diri tinggi dapat menyelesaikan tugas dengan baik, dalam arti kualitas, kuantitas dan target waktu yang telah ditentukan (disiplin). Sebaliknya individu dengan efikasi diri rendah tidak akan pernah mencoba untuk menyelesaikan tugas, yang berarti dia tidak disiplin.

Peningkatan efikasi diri akan mengakibatkan peningkatan disiplin. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap disiplin.

D. Hipotesis Penelitian.

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.
2. Disiplin berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.
3. Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap disiplin.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Pada SMP Negeri Jakarta Utara.
2. Mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja Tenaga Administrasi Sekolah Pada SMP Negeri Jakarta Utara.
3. Mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap disiplin Tenaga Administrasi Sekolah Pada SMP Negeri Jakarta Utara.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada SMP Negeri yang berada di wilayah Kota Administrasi Jakarta Utara, Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Februari – April 2014.

C. Metode Penelitian

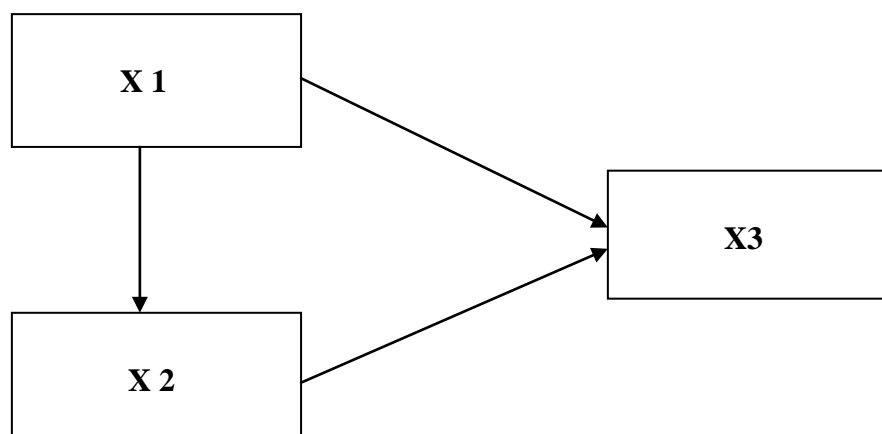
Bentuk penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif yaitu salah satu pendekatan penelitian yang menggunakan klaim aliran positivisme

dalam mengembangkan ilmu pengetahuan. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berbasis pada data angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey yaitu dengan mempelajari data sampel yang diambil dari populasi, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel. Hal itu seperti disampaikan oleh Kerlinger :

Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.¹

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini dinyatakan dengan variabel bebas dan variabel terikat. Konstelasi hubungan antara variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut :



Keterangan :

¹ Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis* (Alfabeta, Bandung, 2009), h.49.

X 1 = Variabel bebas 1	: Efikasi Diri (<i>Self-Efficacy</i>)
X 2 = Variabel bebas 2	: Disiplin (<i>Discipline</i>)
X 3 = Variabel terikat	: Kinerja (<i>Performance</i>)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga administrasi sekolah yang bekerja pada SMP Negeri Dinas Pendidikan Pemprov DKI Jakarta yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan populasi terjangkau adalah tenaga administrasi sekolah pada SMP Negeri pada Suku Dinas Pendidikan Dasar Kota Administrasi Jakarta Utara yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah Tenaga Administrasi Sekolah yang bekerja pada SMP Negeri pada Suku Dinas Pendidikan Dasar Kota Administrasi Jakarta Utara dan bersatus sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 66 orang ².

2. Sampel.

Dalam penelitian ini, penetapan sampel menggunakan teknik *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan

² Idris Ismail, *Daftar Urut Kepangkatan TU PNS Kolektif Kota Administrasi Jakarta Utara*, 2012 dan Keterangan dari Rasidi, Pengurus Musyawarah Kerja Tata Usaha (MKTU) Jakarta Utara, Selasa, 3 Desember 2013.

kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Salah satu teknik *probability sampling* adalah teknik *simple random sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengundi. Jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus dari Taro Yamane³ :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Keterangan :

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah populasi
- d² = Presisi yang ditetapkan.

Diketahui jumlah populasi tenaga administrasi sekolah dalam penelitian ini sebesar N = 66 orang. Tingkat presisi 5 % ($\alpha=0,05$).

³ *Ibid*, h.65

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{66}{66 \cdot 0,05^2 + 1} \\
 &= \frac{66}{(66 \times 0,0025) + 1} \\
 &= \frac{66}{1,17} \\
 &= \mathbf{56,41 \text{ (dibulatkan menjadi 56)}}
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas, maka sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 56 tenaga administrasi sekolah yang berstatus sebagai PNS.

E. Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan variabel penelitian seperti tersebut diatas, maka ada tiga jenis data yang diperoleh dari penelitian ini. Ketiga jenis data ini diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang menjadi sampel dan tersebar pada SMP Negeri pada Suku Dinas Pendidikan Dasar Kota Administrasi Jakarta Utara dan kepada responden diminta untuk menjawab dengan memilih jawaban yang tersedia.

1. Instrumen Variabel Kinerja.

a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja berupa barang atau jasa yang dicapai oleh pegawai dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi, dengan indikator : 1).kualitas hasil kerja, 2) kuantitas hasil kerja, 3). Kerjasama antar pegawai.

b. Definisi Operasional.

Kinerja adalah penilaian Kepala TAS terhadap hasil kerja atau prestasi kerja TAS berupa barang atau jasa yang dicapai oleh pegawai dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi, dengan indikator : 1).kualitas hasil kerja, 2) kuantitas hasil kerja, 3). Kerjasama antar pegawai.

c. Kisi-kisi Instrumen Kinerja .

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja tenaga administrasi sekolah berbentuk kuesioner yang dibagikan dan diisi oleh kepala tenaga administrasi sekolah yang tersebar pada SMP Negeri pada Suku Dinas Pendidikan Dasar Kota Administrasi Jakarta Utara. Berdasarkan indikator pada definisi operasional, maka instrumen kinerja terdiri dari 30 butir. Masing-masing butir pernyataan mempunyai lima alternatif pilihan jawaban.

Tabel 2.1 Variabel Kinerja

No	Indikator	Nomor Butir		Drop
		Sebelum Ujicoba	Setelah Ujicoba	
1.	Kualitas hasil kerja	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12,	2, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13	1, 4, 8,
2.	Kuantitas hasil kerja	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23	14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24	16, 22
3.	Kerjasama antar pegawai	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	25, 26, 27, 28, 29, 30	

d. Jenis Instrumen.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang mengacu pada skala Likert. *“Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial”*.⁴ Skala ini mengasumsikan responden harus memberikan tanda *check-list* pada jawaban dari setiap

⁴ *Ibid*, h 86.

pernyataan yang disajikan sebagai pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata Sangat Sering (SS), Sering (S), Jarang (J), Pernah (P), dan Tidak Pernah (TP).

Untuk keperluan analisis secara kuantitatif maka jawaban pernyataan diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1 untuk pernyataan yang bersifat positif dan skor 1, 2, 3, 4, dan 5 untuk pernyataan yang bersifat negatif.

Penelitian ini menggunakan instrumen angket untuk menjaring data dengan alternatif jawaban berbentuk skala dari seperangkat nilai atau angka untuk mengukur kinerja. Data yang diperoleh kemudian diolah secara statistik dengan menggunakan program *excel for windows*.

e. Pengujian Validitas dan Penghitungan Reliabilitas Instrumen.

Pengujian instrumen kinerja tenaga administrasi sekolah dimaksudkan untuk memilih butir-butir instrumen yang valid dan reliabel. Dengan mengetahui validitas setiap butir, maka dapat diketahui butir mana yang tidak memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas.

Untuk melakukan pengujian validitas, instrumen yang diujicobakan dianalisis dengan tujuan untuk mengetahui validitas instrumen. Analisis instrumen memberikan informasi butir yang dijawab dengan penilaian yang tidak jauh berbeda dengan kebanyakan tenaga administrasi sekolah pada SMP Negeri Jakarta Utara, serta menginformasikan butir-butir mana saja yang dapat mewakili indikator variabel yang diukur.

Untuk uji validitas, keterkaitan skor setiap butir dengan skor total dalam variabel dihitung dengan menggunakan rumus validitas r *Product Moment*. Valid dan tidaknya setiap butir instrumen ditentukan oleh perbandingan antara r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir instrumen dinyatakan valid, sebaliknya jika r hitung lebih rendah atau sama dengan r tabel maka butir tersebut dinyatakan tidak valid.

Pada uji validitas instrumen dari variabel kinerja yang terdiri dari 30 butir pernyataan, yang telah diujicobakan terhadap 20 tenaga administrasi sekolah ternyata terdapat 5 butir pernyataan yang dinyatakan gugur, yaitu nomor 1, 4, 8, 16, dan 22. Butir-butir pernyataan instrumen diukur dengan taraf signifikan 0,05, dengan $n = 20$, dan r tabel = 0,444. Sehingga dari 30 butir pernyataan yang diujicobakan, terdapat 25 butir pernyataan yang dinyatakan valid, dan selanjutnya digunakan untuk menjangkau informasi mengenai kinerja tenaga administrasi sekolah pada SMP Negeri Jakarta Utara.

Untuk penghitungan reliabilitas, dilakukan penghitungan koefisien reliabilitas internal seluruh item instrumen yang akan digunakan untuk melihat konsistensi jawaban yang diberikan oleh responden. Penghitungan koefisien reliabilitas internal seluruh item instrumen kinerja dilakukan dengan menggunakan '*uji alpha cronbach*'. Dari penghitungan koefisien reliabilitas internal seluruh item instrumen

kinerja diperoleh hasil $r_{hitung} = 0,898$. Sehingga disimpulkan Instrumen yang dianalisis dinyatakan reliabel.

2. Instrumen Variabel Efikasi Diri.

a. Definisi Konseptual

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melaksanakan atau menyelesaikan tugas atau tantangan dalam situasi tertentu dengan indikator: 1) dapat menyelesaikan tugas, 2) keyakinan menyelesaikan tugas, 3) dapat menyelesaikan tantangan.

b. Definisi Operasional

Efikasi diri adalah keyakinan tenaga administrasi sekolah tentang kemampuannya untuk melaksanakan atau menyelesaikan tugas atau tantangan dalam situasi tertentu sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, dengan indikator : 1) dapat menyelesaikan tugas, 2) keyakinan menyelesaikan tugas, 3) dapat menyelesaikan tantangan.

c. Kisi-kisi Instrumen Efikasi Diri.

Berdasarkan indikator yang tertulis pada definisi operasional maka kisi-kisi efikasi diri tenaga administrasi sekolah terdiri dari 31 butir pernyataan. Masing-masing butir pernyataan mempunyai 5 alternatif pilihan jawaban.

Tabel 2.2 Variabel Efikasi Diri

No	Indikator	Nomor Butir		Drop
		Sebelum Ujicoba	Setelah Ujicoba	
1	Dapat menyelesaikan tugas,	1, 2, 3, 4, 5,	1, 2, 3, 4,	5
2	Keyakinan menyelesaikan tugas,	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19,	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19,	
3	Dapat menyelesaikan tantangan	20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31	21, 23, 25, 26, 27, 28, 30, 31	20, 22, 24, 29

d. Jenis instrumen.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang mengacu pada skala Likert. Dalam instrumen ini, responden harus mengisi kuesioner dengan memberikan tanda *check-list* pada jawaban dari setiap pernyataan yang disajikan sebagai pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata Sangat Setuju

(SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Untuk keperluan analisis secara kuantitatif maka jawaban pernyataan diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1 untuk pernyataan yang bersifat positif dan skor 1, 2, 3, 4, dan 5 untuk pernyataan yang bersifat negatif.

Penelitian ini menggunakan instrumen angket untuk memperoleh data dari responden, dengan cara memberikan alternatif jawaban berbentuk skala dari seperangkat nilai atau angka untuk mengukur efikasi diri. Data yang diperoleh kemudian diolah secara statistik dengan menggunakan program *excel for windows*.

e. Pengujian Validitas dan Penghitungan Reliabilitas Instrumen.

Pengujian instrumen efikasi diri Tenaga Administrasi Sekolah dimaksudkan untuk memilih butir-butir instrumen yang valid dan reliable. Dengan mengetahui validitas setiap butir, maka dapat diketahui butir instrumen yang memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas.

Untuk melakukan uji validitas, instrumen yang diujicobakan dianalisis dengan tujuan untuk mengetahui validitas instrumen. Analisis instrumen memberikan informasi butir yang dijawab dengan penilaian yang tidak jauh berbeda dengan kebanyakan tenaga administrasi sekolah SMP Negeri pada Suku Dinas Pendidikan Dasar Kota Administrasi Jakarta Utara, serta menginformasikan butir-butir mana saja yang dapat mewakili indikator variabel yang diukur.

Uji validitas, dilaksanakan untuk mengetahui keterkaitan skor setiap butir dengan skor total dalam variabel yang dihitung dengan menggunakan rumus validitas *r Product Moment*. Valid dan tidaknya butir instrumen ditentukan oleh perbandingan antara r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir instrumen dinyatakan valid, sebaliknya jika r hitung lebih rendah atau sama dengan r tabel maka butir tersebut dinyatakan tidak valid.

Pada uji validitas instrumen dari variabel efikasi diri yang terdiri dari 31 butir pernyataan, yang telah diujicobakan terhadap 20 tenaga administrasi sekolah ternyata terdapat 5 butir pernyataan yang dinyatakan gugur, yaitu nomor 5, 20, 22, 24, dan 29. Butir-butir pernyataan instrumen diukur dengan taraf signifikan 0,05, dengan $n = 20$, dan r tabel = 0,444. Sehingga dari 31 butir pernyataan yang diujicobakan, terdapat 25 butir pernyataan yang dinyatakan valid, dan selanjutnya digunakan untuk menjangkau informasi mengenai kinerja tenaga administrasi sekolah pada SMP Negeri Jakarta Utara.

Untuk penghitungan reliabilitas, dilakukan penghitungan koefisien reliabilitas internal seluruh item dari instrumen efikasi diri yang akan digunakan untuk melihat konsistensi jawaban yang diberikan oleh responden. Penghitungan koefisien reliabilitas internal seluruh item instrumen efikasi diri dilakukan dengan menggunakan '*uji alpha cronbach*'. Dari penghitungan koefisien reliabilitas internal seluruh item

dari instrumen efikasi diri diperoleh hasil $r_{hitung} = 0,918$. Sehingga disimpulkan instrumen yang dianalisis dinyatakan reliabel.

3. Instrumen Variabel Disiplin.

a. Definisi Konseptual

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma yang berlaku, dengan indikator, 1) peraturan organisasi, 2) kontrol diri, 3) penghargaan dan hukuman.

b. Definisi Operasional

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan tenaga administrasi sekolah untuk menaati semua peraturan dan norma yang berlaku, dengan indikator, 1) peraturan organisasi, 2) kontrol diri, 3) penghargaan dan hukuman.

c. Kisi-kisi Instrumen Disiplin.

Berdasarkan indikator yang tertulis pada definisi operasional maka kisi-kisi disiplin tenaga administrasi sekolah terdiri dari 33 butir pernyataan. Masing-masing butir pernyataan mempunyai 5 alternatif pilihan jawaban.

Tabel 2. 3 Variabel Disiplin

No	Indikator	Nomor Butir		Drop
		Sebelum Ujicoba	Setelah Ujicoba	
1	Peraturan organisasi,	1, 2, 3, 4, 5,	3, 4, 5, 6, 7,	1, 2, 8,
		6, 7, 8,		
2	Kontrol diri.	9, 10, 11, 12,	9, 11, 12,	10, 14
		13, 14, 15,	13, 15, 16,	
		16, 17, 18,	17, 18, 19,	
		19,		
3	Penghargaan dan hukuman.	20, 21, 22,	21, 22, 23,	20
		23, 24, 25,	24, 25, 26,	
		26, 27, 28,	27, 28, 29,	
		29, 30, 31,	30, 31, 32,	
		32, 33	33	

d. Jenis instrumen.

Penelitian ini menggunakan instrumen yang berbentuk kuesioner yang mengacu pada skala Likert. Dalam instrumen ini, responden diberikan kesempatan untuk mengisi kuesioner dengan memberikan tanda *check-list* pada jawaban dari setiap pernyataan yang disajikan. Pemberian *check list* merupakan bentuk dukungan sikap terhadap

pernyataan yang diungkapkan dengan kata-kata Sangat Sering (SS), Sering (S), Jarang (J), Pernah (P), dan Tidak Pernah (TP).

Untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban pernyataan dari responden diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1 untuk pernyataan yang bersifat positif, dan skor 1, 2, 3, 4, dan 5 untuk pernyataan yang bersifat negatif.

Penelitian ini menggunakan instrumen angket dimana responden memberikan dukungan terhadap pernyataan yang disajikan, dengan cara memberikan alternatif jawaban berbentuk skala dari seperangkat nilai atau angka untuk mengukur disiplin. Data yang diperoleh kemudian diolah secara statistik dengan menggunakan program *excel for windows*.

e. Pengujian Validitas dan Penghitungan Reliabilitas Instrumen.

Pengujian instrumen disiplin Tenaga Administrasi Sekolah dimaksudkan untuk memilih butir-butir instrumen yang valid dan reliable. Dengan mengetahui validitas setiap butir, maka dapat diketahui butir instrumen yang memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas.

Untuk melakukan uji validitas, instrumen yang diujicobakan dianalisis untuk mengetahui validitas instrumen. Analisis instrumen memberikan informasi butir yang dijawab dengan penilaian yang tidak jauh berbeda dengan kebanyakan Tenaga Administrasi Sekolah di Kota Administratif Jakarta Utara, serta menginformasikan butir-butir mana saja yang dapat mewakili indikator variabel yang diukur.

Uji validitas, dilaksanakan untuk mengetahui keterkaitan skor setiap butir dengan skor total dalam variabel yang dihitung dengan menggunakan rumus validitas *r Product Moment*. Valid dan tidaknya butir instrumen ditentukan oleh perbandingan antara r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir instrumen dinyatakan valid, sebaliknya jika r hitung lebih rendah atau sama dengan r tabel maka butir tersebut dinyatakan tidak valid.

Pada uji validitas instrumen dari variabel disiplin yang terdiri dari 33 butir pernyataan, yang telah diujicobakan terhadap 20 tenaga administrasi sekolah ternyata terdapat 6 butir pernyataan yang dinyatakan gugur, yaitu nomor 1, 2, 8, 10, 14, dan 20. Butir-butir pernyataan instrumen diukur dengan taraf signifikan 0,05, dengan $n = 20$, dan r tabel = 0,444. Sehingga dari 33 butir pernyataan yang diujicobakan, terdapat 25 butir pernyataan yang dinyatakan valid, dan selanjutnya digunakan untuk menjangring informasi mengenai kinerja tenaga administrasi sekolah pada SMP Negeri Jakarta Utara.

Untuk penghitungan reliabilitas, dilakukan penghitungan koefisien reliabilitas internal seluruh item dari instrumen disiplin yang akan digunakan untuk melihat konsistensi jawaban yang diberikan oleh responden. Penghitungan koefisien reliabilitas internal seluruh item dari instrumen disiplin dilakukan dengan menggunakan '*uji alpha cronbach*'. Dari penghitungan koefisien reliabilitas internal seluruh item dari

instrumen disiplin diperoleh hasil $r_{hitung} = 0,959$. Dengan demikian dapat disimpulkan instrumen yang dianalisis dinyatakan reliabel.

F. Teknis Analisis Data

Setelah data penelitian terkumpul maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah analisis data. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan teknik statistika deskriptif dan statistika inferensial. Statistika deskriptif digunakan untuk menyajikan data masing-masing variabel tunggal, yaitu efikasi diri, disiplin, dan kinerja. Sedangkan statistika inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Statistika deskriptif yang digunakan adalah ukuran gejala pusat yang terdiri dari rata-rata (*means*), nilai tengah (*median*), dan frekuensi terbanyak (*modus*), serta ukuran penyebaran dengan menggunakan standar deviasi dan rentang skor. Disamping itu data statistika deskriptif juga digunakan untuk keperluan penyajian grafik dan tabel yang berupa histogram. Penyajian data masing-masing variabel penelitian dilakukan dengan menyajikan rata-rata, standar deviasi, median, modus, skor minimum, skor maksimum, rentang skor, tabel frekuensi dan histogram.

Statistika inferensial adalah statistika yang digunakan untuk menguji hipotesa penelitian. Sebelum pengujian hipotesa penelitian, data dari variabel penelitian harus memenuhi uji persyaratan analisis sebagai berikut : 1) uji normalitas, 2) uji homogenitas untuk variabel kinerja atas masing-masing

variabel penelitian, yaitu efikasi diri, dan disiplin, dan 3) uji signifikansi dan uji linearitas. Tahap selanjutnya adalah menguji hipotesa penelitian yaitu dengan; 1) analisis regresi, 2). analisis jalur (*path analysis*).

G. Hipotesis Statistik

Rumusan hipotesis statistik yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama.

$$H_0 : \rho_{31} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{31} > 1$$

2. Hipotesis Kedua

$$H_0 : \rho_{32} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{32} > 1$$

3. Hipotesis Ketiga

$$H_0 : \rho_{21} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{21} > 1$$

Keterangan :

H_0 : Hipotesis nol

H_1 : Hipotesis satu atau hipotesis alternatif

ρ_{31} : Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

ρ_{32} : Disiplin berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

ρ_{21} : Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap disiplin.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah skor yang diperoleh dari tiga variabel. Deskripsi data pada bagian ini meliputi data variabel X_3 (Kinerja) sebagai variabel terikat (*endogenous*), variabel X_1 (Efikasi Diri) dan variabel X_2 (Disiplin) sebagai variabel bebas (*exsogenous*). Deskripsi masing-masing variabel disajikan secara berturut-turut mulai dari variabel X_3 , X_1 , dan X_2 .

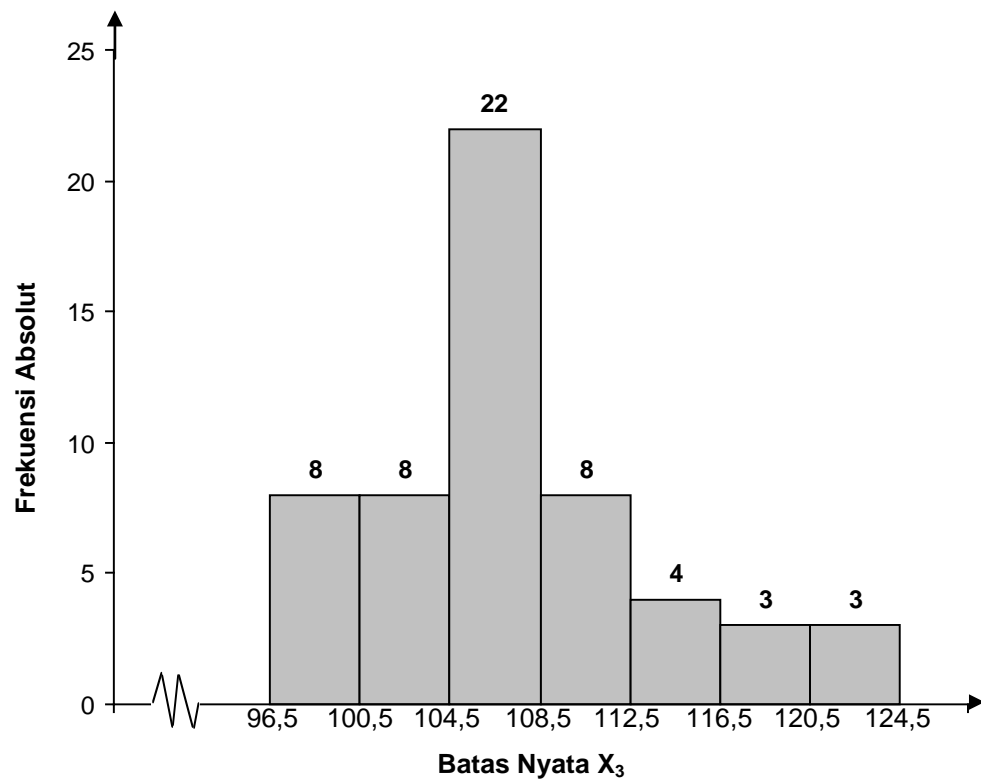
1. Kinerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi, banyaknya kelas di hitung menurut aturan *Sturges*, diperoleh tujuh kelas dengan nilai skor maksimum 123 dan skor minimum 97, sehingga rentang skor sebesar 26. Dari hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa instrumen kinerja mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 107,30 dengan nilai standar deviasi 6,32 dimana nilai variansnya sebesar 39,9971 nilai median 106,68 dan nilai modus sebesar 106,50. Pengelompokkan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Skor Variabel X_3

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	97 - 100	96,5	100,5	8	8	14,29%
2	101 - 104	100,5	104,5	8	16	14,29%
3	105 - 108	104,5	108,5	22	38	39,29%
4	109 - 112	108,5	112,5	8	46	14,29%
5	113 - 116	112,5	116,5	4	50	7,14%
6	117 - 120	116,5	120,5	3	53	5,36%
7	121 - 124	120,5	124,5	3	56	5,36%
				56		100%

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, selanjutnya dibuat histogram. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 96,5 sampai 124,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangi angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data instrumen kinerja tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



Gambar 4.1. Histogram Variabel X_3

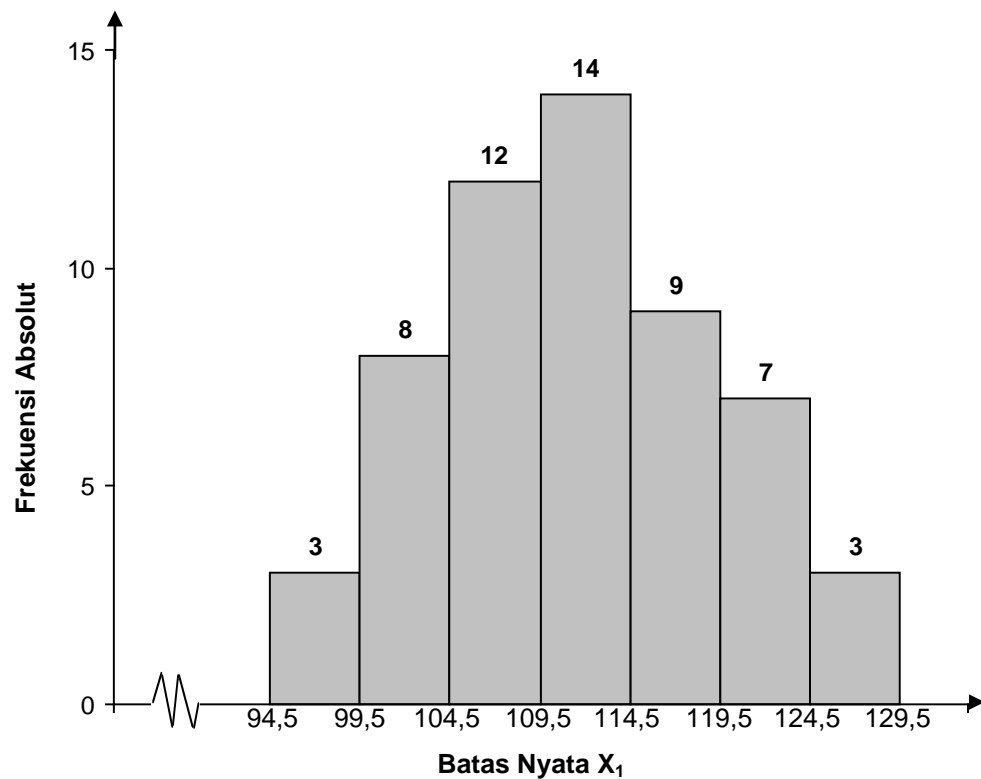
2. Efikasi Diri

Data efikasi diri mempunyai rentang skor teoretik antara 26 sampai 130 dan rentang skor empiris antara 95 sampai dengan 127, sehingga rentang skor sebesar 32. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 111,82; simpangan baku sebesar 7,74; varians sebesar 59,8584; median sebesar 111,29; dan modus sebesar 110,93. Selanjutnya data efikasi diri disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Variabel X₁

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	95 - 99	94,5	99,5	3	3	5,36%
2	100 - 104	99,5	104,5	8	11	14,29%
3	105 - 109	104,5	109,5	12	23	21,43%
4	110 - 114	109,5	114,5	14	37	25,00%
5	115 - 119	114,5	119,5	9	46	16,07%
6	120 - 124	119,5	124,5	7	53	12,50%
7	125 - 129	124,5	129,5	3	56	5,36%
				56		100%

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 94,5 sampai 129,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangi angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data instrumen efikasi diri tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



Gambar 4.2. Histogram Variabel X_1

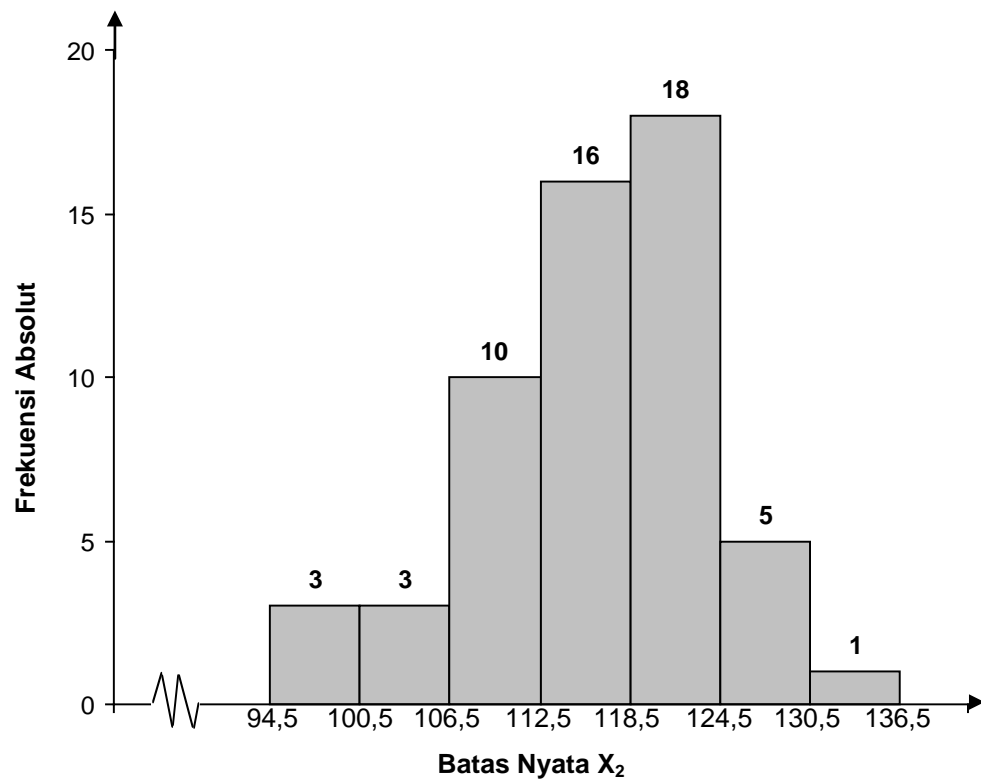
3. Disiplin

Data disiplin mempunyai rentang skor teoretik antara 27 sampai 135, dan rentang skor empiris antara 95 sampai dengan 135, sehingga rentang skor sebesar 40. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 116,39; simpangan baku sebesar 7,91; varians sebesar 62,4974; median sebesar 117,00; dan modus sebesar 119,30. Selanjutnya data disiplin disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Variabel X₂

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	95 - 100	94,5	100,5	3	3	5,36%
2	101 - 106	100,5	106,5	3	6	5,36%
3	107 - 112	106,5	112,5	10	16	17,86%
4	113 - 118	112,5	118,5	16	32	28,57%
5	119 - 124	118,5	124,5	18	50	32,14%
6	125 - 130	124,5	130,5	5	55	8,93%
7	131 - 136	130,5	136,5	1	56	1,79%
				56		100%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor perolehan instrumen. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 94,5 sampai 136,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangi angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data instrumen disiplin tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



Gambar 4.3. Histogram Variabel X_2

B. Pengujian Persyaratan Analisis

Penggunaan statistik parametris bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis membentuk distribusi normal. Proses pengujian persyaratan analisis dalam penelitian ini merupakan syarat yang harus dipenuhi agar penggunaan teknis regresi yang termasuk pada kelompok statistik parametris dapat diterapkan untuk keperluan pengujian hipotesis.

Syarat analisis jalur (*path analysis*) adalah estimasi antara variabel eksogen terhadap variabel endogen bersifat linier, dengan demikian

persyaratan yang berlaku pada analisis regresi dengan sendirinya juga berlaku pada persyaratan analisis jalur. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam analisis jalur adalah bahwa sampel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan pengaruh antara variabel-variabel dalam model haruslah signifikan dan linier. Berkaitan dengan hal tersebut, sebelum dilakukan pengujian model, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kedua persyaratan yang berlaku dalam analisis jalur tersebut.

Pengujian analisis yang dilakukan adalah :

- 1) Uji Normalitas
- 2) Uji Signifikansi dan Linieritas Koefisien Regresi

1. Uji Normalitas

Data yang digunakan dalam menyusun model regresi harus memenuhi asumsi bahwa data tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Asumsi normalitas pada dasarnya menyatakan bahwa dalam sebuah model regresi, galat taksiran regresi harus berdistribusi normal. Uji asumsi tersebut dalam penelitian ini dilaksanakan dengan menguji normalitas data dari ketiga galat taksiran penelitian yang akan dianalisis.

Pengujian persyaratan normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *uji Lilliefors*. Kriteria pengujian tolak H_0 menyatakan bahwa skor berdistribusi normal adalah, jika L_{hitung} lebih

kecil dibandingkan dengan L_{tabel} , dalam hal lainnya H_0 tidak dapat diterima. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa $|F(Z_i) - S(Z_i)|$ maksimum yang disimpulkan dengan L_{hitung} untuk ketiga galat taksiran regresi lebih kecil dari nilai L_{tabel} , batas penolakan H_0 yang tertera pada tabel *Liliefors*. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

H_0 : Data berdistribusi normal, jika nilai $L_{hitung} \leq$ nilai L_{tabel}

H_1 : Data tidak berdistribusi normal, jika nilai $L_{hitung} >$ nilai L_{tabel}

Dari hasil perhitungan uji normalitas (perhitungan secara lengkap pada lampiran 4) diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi X_3 atas X_1

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,1070$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 56$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,118. Mengingat nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data kinerja atas efikasi diri membentuk kurva normal.

b. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi X_3 atas X_2

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0890$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 56$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,118. Mengingat nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data kinerja atas disiplin membentuk kurva normal.

c. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi X_2 atas X_1

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0754$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 56$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,118. Mengingat nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data disiplin atas efikasi diri membentuk kurva normal.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis nol (H_0) yang berbunyi sampel berasal dari populasi berdistribusi normal tidak dapat ditolak, dengan kata lain bahwa semua sampel yang terpilih berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Rekapitulasi hasil perhitungan pengujian normalitas tertera pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi

Galat Taksiran Regresi	n	L_{hitung}	L_{tabel}		Keterangan
			$\alpha = 5\%$	$\alpha = 1\%$	
X_3 atas X_1	56	0,1070	0,118	0,135	Normal
X_3 atas X_2	56	0,0890	0,118	0,135	Normal
X_2 atas X_1	56	0,0754	0,118	0,135	Normal

Berdasarkan harga-harga L_{hitung} dan L_{tabel} di atas dapat disimpulkan pasangan semua data dari instrumen baik kinerja atas efikasi diri, kinerja atas disiplin, dan disiplin atas efikasi diri berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

2. Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi

Pengujian hipotesis penelitian dilaksanakan dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi model hubungan sedangkan analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kadar pengaruh antar variabel penelitian.

Pada tahap permulaan pengujian hipotesis adalah menyatakan pengaruh antara masing-masing variabel bebas (eksogen) dengan variabel terikat (endogen) dalam bentuk persamaan regresi sederhana. Persamaan tersebut ditetapkan dengan menggunakan data hasil pengukuran yang berupa pasangan variabel eksogen dengan variabel endogen sedemikian rupa sehingga model persamaan regresi merupakan bentuk hubungan yang paling cocok. Sebelum menggunakan persamaan regresi dalam rangka mengambil kesimpulan dalam pengujian hipotesis, model regresi yang diperoleh diuji signifikansi dan kelinierannya dengan menggunakan uji F dalam tabel ANAVA. Kriteria pengujian signifikansi dan linieritas model regresi ditetapkan sebagai berikut :

Regresi signifikan : $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada baris regresi

Regresi linier : $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada baris tuna cocok

Hasil pengujian signifikansi dan linearitas regresi untuk pengaruh efikasi diri dan disiplin terhadap kinerja diuraikan sebagai berikut :

a. Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi Kinerja atas Efikasi Diri

Uji signifikansi dan linearitas dilakukan untuk melihat apakah persamaan regresi yang dihasilkan memiliki model yang baik atau tidak, sehingga dapat digunakan untuk memprediksi suatu variabel dependen secara tepat. Pengujian dilakukan dengan analisis varians yang menghasilkan nilai F sebagai parameternya. Untuk pengujian signifikansi, persamaan regresi kinerja atas efikasi diri dikatakan signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sementara untuk pengujian linearitas, persamaan regresi dikatakan linear apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara kinerja dengan efikasi diri pada lampiran 4 diperoleh konstanta regresi $a = 63,18$ dan koefisien regresi $b = 0,39$. Konstanta 63,18 menunjukkan bahwa jika tidak ada efikasi diri, maka kinerja berada pada 63,18 poin. Koefisien regresi 0,39 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu unit efikasi diri maka kinerja bertambah 0,39. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_3 = 63,39 + 0,39X_1$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih

dahulu dilakukan uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel 4.5.

Tabel 4.5 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Kinerja atas Efikasi Diri
Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 63,18 + 0,39X_1$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	56	646987				
Regresi a	1	644787,16				
Regresi b/a	1	512,57	512,57	16,40 **	4,02	7,13
Residu	54	1687,27	31,25			
Tuna Cocok	25	989,94	39,60	1,65 ^{ns}	1,89	2,48
Galat	29	697,33	24,05			

Keterangan :

** : Regresi sangat signifikan ($16,40 > 7,13$ pada $\alpha = 0,01$)

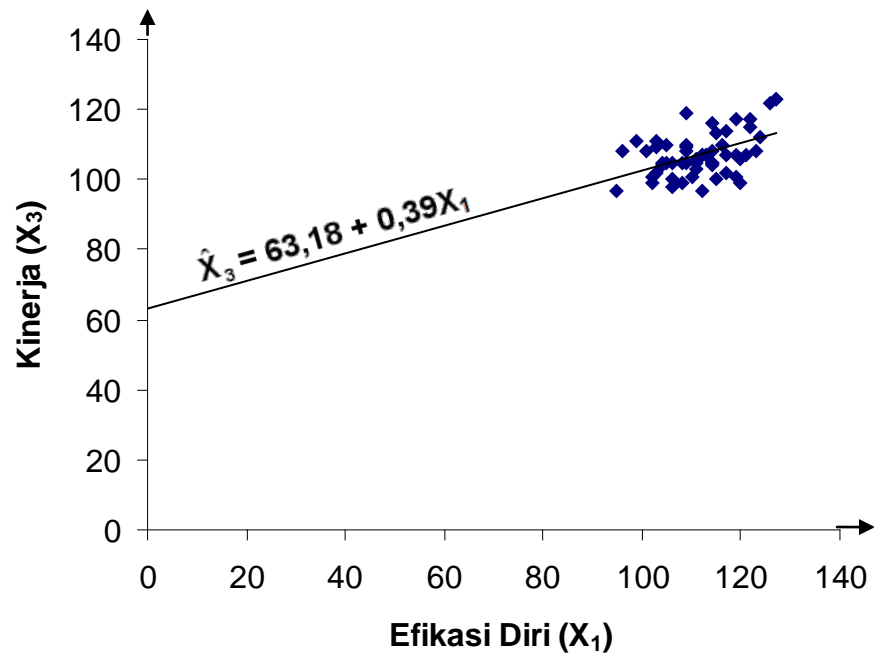
ns : Regresi berbentuk linier ($1,65 < 1,89$ pada $\alpha = 0,05$)

dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi $\hat{X}_3 = 63,18 + 0,39X_1$, untuk uji signifikansi diperoleh $F_{hitung} = 16,40$ lebih besar dari pada $F_{tabel} 7,13$ pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,65 lebih kecil dari pada $F_{tabel} = 1,89$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.4.



Gambar 4.4. Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 63,18 + 0,39X_1$

b. Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi Kinerja atas Disiplin

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara kinerja dengan disiplin pada lampiran 4 diperoleh konstanta regresi $a = 57,99$ dan koefisien regresi $b = 0,42$. Konstanta $57,99$ menunjukkan bahwa jika tidak ada disiplin, maka kinerja berada pada $57,99$ poin. Koefisien regresi $0,42$ menunjukkan bahwa setiap penambahan satu unit efikasi diri maka kinerja bertambah $0,42$. Model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_3 = 57,99 + 0,42X_2$. Sebelum model

persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut untuk digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas disusun pada tabel ANAVA seperti terlihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Kinerja atas Disiplin
Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 57,99 + 0,42X_2$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	56	646987				
Regresi a	1	644787,16				
Regresi b/a	1	617,01	617,01	21,05 **	4,02	7,13
Residu	54	1582,83	29,31			
Tuna Cocok	25	764,75	30,59	1,08 ^{ns}	1,89	2,48
Galat	29	818,08	28,21			

Keterangan :

** : Regresi sangat signifikan ($21,05 > 7,13$ pada $\alpha = 0,01$)

ns : Regresi berbentuk linier ($1,08 < 1,89$ pada $\alpha = 0,05$)

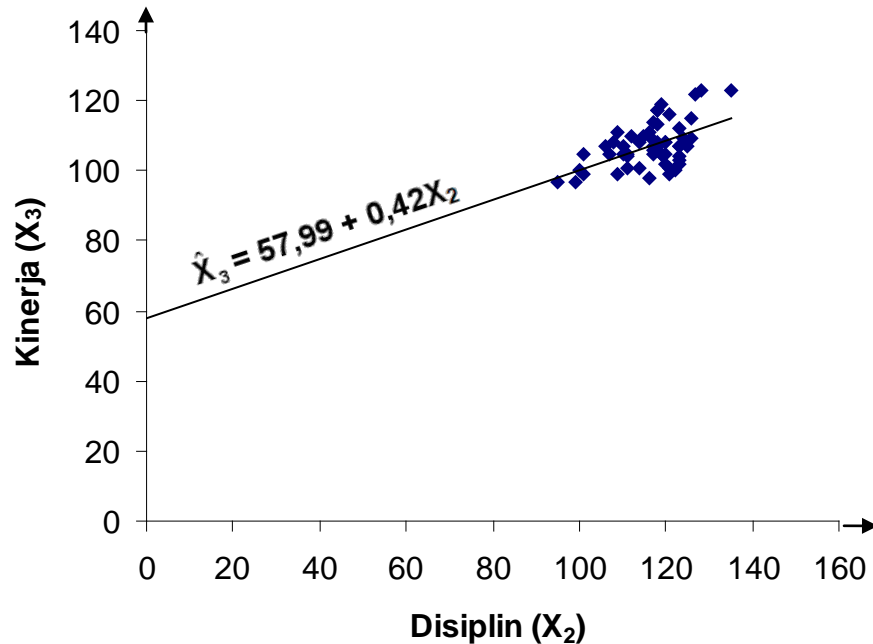
dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi $\hat{X}_3 = 57,99 + 0,42X_2$, untuk uji signifikansi diperoleh $F_{hitung} = 21,05$ lebih besar dari pada $F_{tabel} 7,13$ pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,08 lebih kecil dari pada $F_{tabel} = 1,89$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} <$

F_{tabel} maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.5.



Gambar 4.5. Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 57,99 + 0,42X_2$

c. Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi Disiplin atas Efikasi Diri

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara disiplin dengan efikasi diri pada lampiran 4 diperoleh konstanta regresi $a = 71,86$ dan koefisien regresi $b = 0,40$. Konstanta 71.86 menunjukkan bahwa jika tidak ada efikasi diri, maka disiplin berada pada pada 71,86 poin. Koefisien regresi 0,40 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu unit

efikasi diri maka disiplin bertambah 0,40. Model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_2 = 71,86 + 0,40X_1$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel 4.7.

Tabel 4.7 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Disiplin atas Efikasi Diri
Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 71,86 + 0,40X_1$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	56	762086				
Regresi a	1	758648,64				
Regresi b/a	1	522,00	522,00	9,67 **	4,02	7,13
Residu	54	2915,36	53,99			
Tuna Cocok	25	1564,83	62,59	1,34 ^{ns}	1,89	2,48
Galat	29	1350,53	46,57			

Keterangan :

** : Regresi sangat signifikan ($9,67 > 7,13$ pada $\alpha = 0,01$)

ns : Regresi berbentuk linier ($1,34 < 1,89$ pada $\alpha = 0,05$)

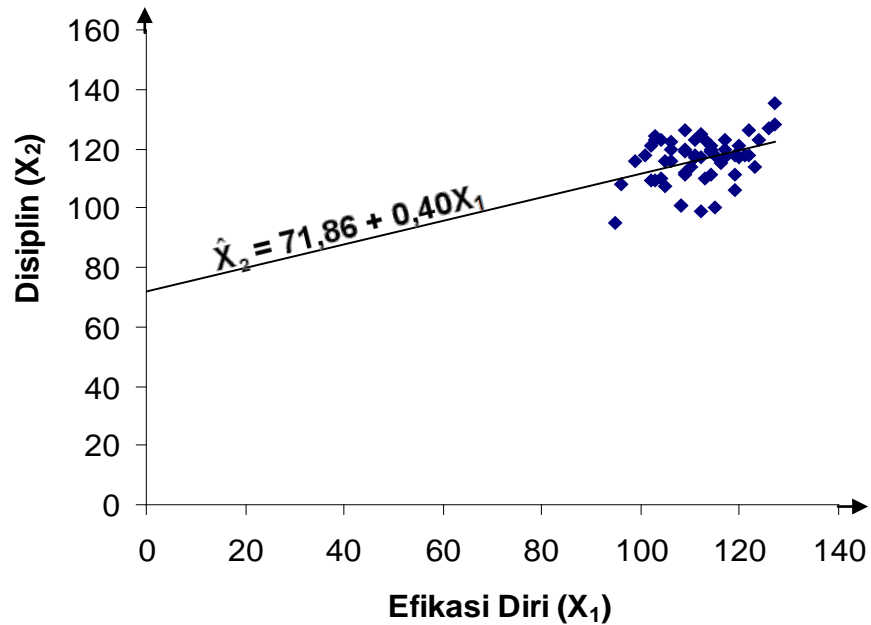
dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi $\hat{X}_2 = 71,86 + 0,40X_1$, untuk uji signifikansi diperoleh $F_{hitung} = 9,67$ lebih besar dari pada $F_{tabel} 7,13$ pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,34

lebih kecil dari pada $F_{\text{tabel}} = 1,89$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.6.



Gambar 4.6. Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 71,86 + 0,40X_1$

Hasil uji signifikansi dan uji linearitas regresi kinerja atas efikasi diri, kinerja atas disiplin dan disiplin atas efikasi diri, dirangkum dalam tabel 4.8.

Tabel 4.8. Rangkuman Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linieritas Regresi

Reg	Persamaan	Uji Regresi			Uji Linieritas			Kesimpulan
		F_{hitung}	F_{tabel}		F_{hitung}	F_{tabel}		
			0,05	0,01		0,05	0,01	
X_3 atas X_1	$\hat{X}_3 = 63,18 + 0,39X_1$	16,40 **	4,02	7,13	1,65 ^{ns}	1,89	2,48	Signifikan/ Regresi Linier
X_3 atas X_2	$\hat{X}_3 = 57,99 + 0,42X_2$	21,05 **	4,02	7,13	1,08 ^{ns}	1,89	2,48	Signifikan/ Regresi Linier

X_2 atas X_1	$\hat{X}_2 = 71,86 + 0,40X_1$	9,67 **	4,02	7,13	1,34 ns	1,89	2,48	Signifikan/ Regresi Linier
------------------------	-------------------------------	---------	------	------	---------	------	------	-------------------------------

Keterangan :

Reg : Regresi

** : Sangat signifikan

ns : Non signifikan (regresi linier)

C. Pengujian Hipotesis

Salah satu persyaratan yang sangat penting yang harus dipenuhi dalam pengujian hipotesis adalah adanya korelasi yang signifikan antar variabel terkait dan berhubungan satu dengan yang lainnya. Hubungan yang telah dibuktikan melalui koefisien korelasi belum menyimpulkan terjadinya suatu hubungan kausal antara variabel tersebut. Dari data lapangan yang telah diolah dan melalui berbagai uji yang dipersyaratkan, maka tahapan selanjutnya dalam pengujian model kausalitas adalah melakukan analisis jalur (*path analysis*).

Dari hasil analisis pada bagian terdahulu dan proses perhitungan yang dilakukan pada lampiran 5, dapat dirangkum sebagai berikut:

Tabel 4.9 Matriks Koefisien Korelasi Sederhana antar Variabel

Matrik	Koefisien Korelasi		
	X_1	X_2	X_3
X_1	1,00	0,530	0,483
X_2		1,00	0,390
X_3			1,00

Dari tabel 4.9 dapat terlihat bahwa korelasi antara efikasi diri dengan disiplin sebesar 0,530. Korelasi antara efikasi diri dengan kinerja sebesar 0,483. Korelasi antara disiplin dengan kinerja sebesar 0,390.

Setelah nilai koefisien korelasi masing-masing variabel diperoleh, selanjutnya dapat dihitung koefisien jalur dengan cara mensubstitusikan nilai koefisien korelasi ke dalam persamaan rekursif yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan menggunakan perhitungan matriks determinan diperoleh nilai koefisien masing-masing jalur. Selanjutnya menghitung nilai koefisien t_{hitung} pada koefisien jalur untuk mengetahui signifikansi pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen.

1. Hipotesis Pertama

Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

$$H_0 : \rho_{31} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{31} > 0$$

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Hasil penghitungan koefisien jalur untuk menguji hipotesis diatas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel : 4.10. Koefisien jalur pengaruh efikasi diri terhadap kinerja.

Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	
			0,05	0,01

**

X_1 terhadap X_3	0,326	2,754	2,01	2,67
----------------------	-------	-------	------	------

** = Signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) pada $\alpha = 0,05$)

** = Sangat Signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) pada $\alpha = 0,01$)

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung efikasi diri terhadap kinerja, nilai koefisien jalur sebesar 0,326 dimana nilai koefisien t_{hitung} sebesar 2,754. Nilai Koefisien t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,67. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa efikasi diri berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa efikasi diri berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi secara langsung positif oleh efikasi diri. Meningkatnya efikasi diri mengakibatkan peningkatan kinerja.

2. Hipotesis Kedua

Disiplin berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

$H_0 : \rho_{32} \leq 0$

$H_1 : \rho_{32} > 0$

H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Hasil penghitungan koefisien jalur untuk menguji hipotesis diatas disajikan dalam tabel berikut :

Tabel : 4.11. Koefisien Jalur Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja.

Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	
			0,05	0,01
X_2 terhadap X_3	0,403	3,405 **	2,01	2,67

** = Signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) pada $\alpha = 0,05$)

** = Sangat Signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) pada $\alpha = 0,01$)

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung disiplin terhadap kinerja, nilai koefisien jalur sebesar 0,403 dan nilai koefisien t_{hitung} sebesar 3,405 sedangkan nilai koefisien t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,67. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari pada nilai koefisien t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian disiplin berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis kedua menghasilkan temuan bahwa disiplin berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja. Meningkatnya disiplin mengakibatkan peningkatan kinerja.

3. Hipotesis Ketiga

Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap disiplin.

$$H_0 : \rho_{21} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{21} > 0$$

Ho ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Hasil penghitungan koefisien jalur untuk menguji hipotesis diatas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel : 4.12. Koefisien Jalur Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Disiplin

Pengaruh Langsung	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	
			0,05	0,01
X_1 terhadap X_2	0,390	3,296 **	2,01	2,67

** = Signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) pada $\alpha = 0,05$)

** = Sangat Signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) pada $\alpha = 0,01$)

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung efikasi diri terhadap disiplin, nilai koefisien jalur sebesar 0,390 dimana nilai koefisien t_{hitung} sebesar 3,296. Nilai Koefisien t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,67. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa efikasi diri berpengaruh secara langsung terhadap disiplin dapat diterima.

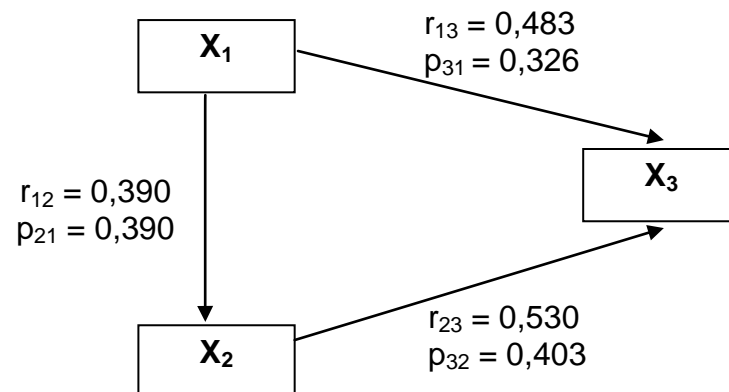
Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa efikasi diri berpengaruh secara langsung positif terhadap disiplin. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin dipengaruhi

secara langsung positif oleh efikasi diri. Meningkatnya efikasi diri mengakibatkan peningkatan disiplin.

Tabel 4.13. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis.

Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kinerja	$H_0 : \rho_{31} \leq 0$ $H_1 : \rho_{31} > 0$	H_0 ditolak	berpengaruh langsung positif
Disiplin berpengaruh langsung positif terhadap kinerja	$H_0 : \rho_{32} \leq 0$ $H_1 : \rho_{32} > 0$	H_0 ditolak	berpengaruh langsung positif
Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap disiplin	$H_0 : \rho_{21} \leq 0$ $H_1 : \rho_{21} > 0$	H_0 ditolak	berpengaruh langsung positif

Hasil penghitungan analisis jalur model empiris dapat digambarkan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4.7
Model Empiris Antar Variabel
Berdasarkan Hasil Perhitungan Analisis Jalur

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dibahas dan kajian empiris di atas, berikut akan dibahas hasil penelitian sebagai upaya untuk melakukan sintesis antara kajian teori dengan temuan empiris. Adapun secara rinci pembahasan hasil analisis dan pengujian hipotesis penelitian diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,483 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,326. Ini memberikan makna efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Individu dengan efikasi diri tinggi, akan mencoba untuk menyelesaikan tugas dan tantangan dengan sebaik mungkin dan dia berhasil. Sedangkan individu dengan efikasi diri rendah, tidak akan mampu menyelesaikan tugas, bahkan dia tidak akan mencoba untuk menyelesaikannya. Peningkatan efikasi diri individu, diikuti dengan

peningkatan kinerja. Ini memberikan makna efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa Bandura yang menyampaikan dimensi efikasi diri seperti dikutip oleh Gibson dan Ivancevich.

Self efficacy has three dimensions : magnitude, the level of task difficulty a person believes she can attain, strength, referring to the conviction regarding magnitude as strong or weak, and generality, the degree to which the expectation is generalized across and situation. An employee's sense of capability (Can I do the Job?) influences his perception, motivation, and performance.¹

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang bahwa ia dapat melakukan pekerjaan atau tantangan dalam situasi tertentu. Efikasi diri memiliki tiga dimensi yaitu tingkat kesulitan tugas, yaitu tingkat kesulitan tugas seseorang yang mereka percaya dapat mencapainya, kekuatan keyakinan, mengacu pada besarnya keyakinan, dan umum, sejauh mana harapan ini meresap dalam segala hal dan situasi. Keyakinan karyawan tentang kemampuannya mempengaruhi persepsi, motivasi dan kinerjanya.

Sedangkan Begley seperti dikutip oleh Lussier juga menjelaskan efikasi diri sebagai berikut.

¹ Gibson, et. al, *Organizations Behavior, Structure, Processes* (New York: McGraw Hill, 2009,) h.160.

Self efficacy affects your effort, persistence, expressed interest, and a difficulty of goal you select. For example, if you major bussines, you self-efficacy may be high for a management course but low for a language or biology course that you may be required to take. Your expectations affects your performance.²

Efikasi diri mempengaruhi usaha, ketekunan, minat dan kesulitan memilih tujuan . Misalnya, jika anda pengusaha, efikasi diri anda akan tinggi untuk manajemen dan rendah untuk bahasa atau biologi. Harapan kita akan mempengaruhi kinerja kita. Jika kita berpikir akan berhasil, maka kita akan berhasil.

Adler dan Elmhorst dalam Slocum mengatakan bahwa pegawai yang mempunyai efikasi diri yang tinggi mempunyai banyak kelebihan.

Employees with high self efficacy belief that (1) they have the ability needed, (2) they are capable of the effort required, and (3) no outside events will keep them from performing at haigh level. If employees have low self efficacy, they believe that no matter how and hard the try, something will happen to prevent them from reaching the desired level of performance.³

Pegawai dengan efikasi diri yang tinggi meyakini bahwa, (1) mereka mempunyai kemampuan yang dibutuhkan, (2) mampu melakukan usaha yang dibutuhkan, (3) mampu menjaga performa. Pegawai yang mempunyai efikasi diri rendah, mereka tidak peduli bagaimana caranya untuk mencoba dengan keras, sesuatu dapat

² Robert N Lussier, *Human Relations in Organizations, Applications and Skill Building Seventh Edition* (New York: McGraw Hill, 2008), h. 83.

³ Slocum and Hellriegel, *Principles of Organizational Behavior 13th Edition* (Ohio: South-Western Cengage Learning,2008), hh 151-152.

terjadi untuk menghalangi mereka dalam mencapai tingkat kinerja yang diinginkan.

Jaarsma dan Halfens, menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor.

The actual performance of self-care behavior or activity is influenced by a variety of factors. In addition to self-care agency, the factors are classified into five categories : cognitive, psychosocial, physical, demographic, and sociocultural..... Psychosocial factors include self-concept, self-esteem, self-disciplines, personality traits, perceived self-competence and self-efficacy, motivation, and perception that the behavior to be carried out is efficacious.⁴

Pendapat diatas menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dikelompokkan menjadi lima kategori yaitu kognitif, psikososial, fisik, demografis, dan sosiokultural. Faktor-faktor psikososial meliputi konsep diri, harga diri, disiplin diri, ciri-ciri kepribadian, kompetensi diri dan efikasi diri, motivasi, dan persepsi bahwa perilaku akan menghasilkan manfaat.

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri tidak dapat dipisahkan dari individu. Setiap individu mempunyai tingkat efikasi diri yang berbeda-beda. Efikasi diri pada individu suatu saat akan naik, dan disaat lain bisa turun. Individu dengan efikasi diri yang tinggi, akan berhasil menyelesaikan tugas dan tantangan yang

⁴ Diane M Doran, *Nursing Outcomes, The State Of The Science, Second Edition* (Ontario: Jones & Bart Lett Learning LLC, 2011), h. 83.

diberikan. Sedang individu dengan efikasi diri rendah dia tidak akan mampu menyelesaikan tantangan, bahkan tidak akan mencobanya.

Peningkatan efikasi diri akan mengakibatkan peningkatan kinerja. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis kedua disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif disiplin terhadap kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,530 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,403. Ini memberikan makna disiplin berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat Jaarsma dan Halfens, menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor.

The actual performance of self-care behavior or activity is influenced by a variety of factors. In addition to sel-care agency, the factors are classified into five categories : cognitive, psychosocial, physical, demographic, and sociocultural..... Psychosocial factors include self-concept, self-esteem, self-disciplines, personality traits, perceived self-competence and self-efficacy, motivation, and perception that the behavior to be carried out is efficacious.⁵

Pendapat diatas menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dikelompokkan menjadi lima kategori yaitu

⁵ *Ibid*, h. 83.

kognitif, psikososial, fisik, demografis, dan sosiokultural. Faktor-faktor psikososial meliputi konsep diri, harga diri, disiplin diri, ciri-ciri kepribadian, kompetensi diri dan efikasi diri, motivasi, dan persepsi bahwa perilaku akan menghasilkan manfaat. Disiplin yang paling baik adalah disiplin yang berasal dari disiplin diri.

Rosenbaum menyatakan bahwa kehadiran, disiplin, usaha sangat berpengaruh terhadap kinerja. *“Employers say that workers attendance, discipline, effort, and participation affect their job performance, but they doubt the relevance of high school behaviors.”*⁶ Pendapat diatas menyatakan bahwa kehadiran pegawai, disiplin, usaha dan partisipasinya berpengaruh terhadap kinerja.

Disiplin yang baik menunjukkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. *“Disciplining employees is not easy. Nobody wants to be the bad guy, and many of us are at least a bit averse to the confrontation inherent in correcting behavior and performance.”*⁷ Mendisiplinkan pegawai tidak mudah. Tidak ada

⁶ James E Rosenbaum, *Beyond College for All : Career Paths for the Forgotten Half* (London: Sage Foundation, 2001), h. 170.

⁷ Attorneys Amy DelPo and Lisa Guerin, *Dealing with Problem Employees A Legal Guide, 4th Editions* (Berkeley: Nolo, 2007), h. 107.

seorang pun dari kita yang ingin menjadi buruk dan tidak mau memperbaiki perilaku dan kinerja. Setiap individu akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin.

Disiplin yang tinggi mendorong kinerja individu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Peningkatan disiplin individu, mengakibatkan peningkatan kinerjanya. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja.

3. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Disiplin

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap disiplin dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,390 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,390. Ini memberikan makna efikasi diri berpengaruh langsung terhadap disiplin.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat Kinicki dan Kreitner menyatakan bahwa :

As you begin to prepare for you presentation, the four sources of self-efficacy beliefs would come into play. Because prior experience is the most potent source, according to Bandura, it is listed first and connected to self-efficacy beliefs with a solid line. Past success in public speaking would boost your self-efficacy. But bad experiences with delivering speeches would foster low self-efficacy. Regarding behavior models as a source of self-

*efficacy beliefs, you would be influenced by the success or failure of your classmates in delivering similar task.*⁸

Pendapat diatas menyatakan bahwa pengalaman merupakan sumber efikasi diri yang paling baik, karena akan menghubungkan antara efikasi diri dengan keberhasilan. Keberhasilan di masa lalu dalam berbicara akan meningkatkan keberhasilan . Keberhasilan masa lalu akan meningkatkan efikasi diri individu, sehingga dia dapat menyelesaikan tugas dan tantangan sesuai dengan norma dan target yang telah ditentukan. Sehingga individu dengan efikasi diri merupakan individu yang disiplin karena dia dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan norma dan target waktu.

Boris Urban menyatakan bahwa; efikasi diri berperan penting terhadap disiplin. *“To be motivated to act, potential entrepreneurs must perceive themselves as capable and psychologically equipped to function. Learned attitudes such a self-efficacy are vital to this discipline.”*⁹ Untuk memotivasi dalam bertindak, pengusaha harus menganggap diri mereka mampu dalam menerapkan fungsi psikologi. Mempelajari perilaku seperti efikasi diri sangat berperan penting untuk disiplin.

⁸ Angelo Kinicki and Robert Kreitner, *Organizational Behavior Seventh Edition* (New York: McGraw Hill, 2007), h. 145.

⁹ Boris Urban, *Entrepreneurial Self Efficacy in Multicultural society : Measures and Ethnic Differences* (S A Journal Of Industrial Psycology, 2006), 32 (1),h. 2 (diakses tanggal 17 Juni 2013)

Boris Urban menyatakan bahwa efikasi diri mempengaruhi disiplin.

How Self Efficacy Affects Discipline?

*Self efficacy will influence a student towards doing either the right thing or the wrong thing depending on the level of belief. High level of efficacy makes students more willing to choose tasks in areas where they feel will confidently succeed. It is through these strong beliefs that a student is likely to succeed.*¹⁰

Efikasi diri mempengaruhi individu dalam melakukan tindakan yang benar atau salah. Efikasi diri yang tinggi membuat individu siap untuk menghadapi tugas dan mereka percaya akan berhasil. Individu dengan efikasi tinggi akan mampu menyelesaikan tugas dengan segenap keyakinan dan kemampuan yang dimilikinya. Individu dengan efikasi diri tinggi juga akan mengerjakan tugas sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku serta akan menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan. Target disini bisa diartikan sebagai target kualitas dan kuantitas serta waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan tugas.

Kondisi sebaliknya akan terjadi pada individu dengan efikasi diri rendah, dia tidak akan pernah mencoba untuk menyelesaikan

¹⁰ Barbra Dozier : *The purpose of this study is to compare 9th grade students perceptions of their self-efficacy and the impact it has on achievement, discipline, attendance, and post-secondary goals* (Barbradozier. wordpress.com,2012), h.4 (diakses tanggal 25 Februari 2012)

masalah, terlepas sebenarnya dia mempunyai kemampuan untuk memecahkan masalah itu. Jika diterapkan dalam dunia pendidikan, guru akan melihat seorang siswa disiplin tergantung pada seberapa baik siswa dapat menyelesaikan tugas yang ditetapkan. Penjelasan tersebut menyimpulkan bahwa efikasi diri akan mempengaruhi disiplin individu dalam menyelesaikan tugas.

Individu dengan efikasi diri tinggi, dapat menyelesaikan tugas, dengan baik dalam arti kualitas, kuantitas dan target waktu yang telah ditentukan (disiplin). Sebaliknya individu dengan efikasi diri rendah, individu tidak akan pernah mencoba untuk menyelesaikan tugas, yang berarti dia tidak disiplin. Uraian di atas menjelaskan bahwa peningkatan efikasi diri diikuti dengan peningkatan disiplin. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap disiplin .

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan terhadap tenaga administrasi sekolah pada SMP Negeri Jakarta Utara, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Ini berarti peningkatan efikasi diri mengakibatkan peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah pada SMP Negeri Jakarta Utara.
2. Disiplin berpengaruh langsung positif terhadap kinerja tenaga administrasi sekolah. Ini berarti peningkatan disiplin mengakibatkan peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah pada SMP Negeri Jakarta Utara.
3. Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap disiplin. Ini berarti peningkatan efikasi diri mengakibatkan peningkatan disiplin pada SMP Negeri Jakarta Utara.

B. Implikasi.

Berdasarkan kesimpulan penelitian diatas, kinerja tenaga administrasi diatas dapat ditingkatkan melalui peningkatan efikasi diri dan disiplin. Pembahasan berikut akan menjelaskan implikas hasil penelitian yang akan diarahkan pada peningkatan efikasi diri dan disiplin agar

berdampak positif terhadap peningkatan kinerja tenaga administrasi sekolah pada SMP Negeri Jakarta Utara.

1. Upaya Peningkatan Efikasi Diri.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga administrasi sekolah melalui efikasi diri adalah dengan meningkatkan efikasi diri tenaga administrasi sekolah. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kemampuan/kompetensi, keyakinan, dan memberikan tugas-tugas yang menantang serta memberikan kepercayaan kepada tenaga administrasi sekolah dalam menyelesaikan tugasnya.

Upaya peningkatan efikasi diri harus dilakukan secara kontinyu dan berkelanjutan sehingga menghasilkan individu yang berefikasi diri tinggi sehingga dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

2. Upaya Peningkatan Disiplin.

Perilaku disiplin sangat dibutuhkan dalam kehidupan. Upaya peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui peningkatan disiplin adalah dengan meningkatkan pemahaman terhadap peraturan organisasi, mengembangkan kontrol diri, memberikan penghargaan terhadap tenaga administrasi sekolah yang disiplin dan memberikan hukuman terhadap tenaga administrasi sekolah yang melakukan tindakan pelanggaran.

C. Saran-saran.

Berdasarkan implikasi penelitian diatas dapat dikemukakan saran-saran untuk perbaikan efikasi diri dan disiplin tenaga administrasi sekolah dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

Pertama, untuk Dinas Pendidikan DKI Jakarta dan instansi terkait diharapkan mampu meningkatkan efikasi diri dan disiplin tenaga administrasi sekolah diantaranya dengan cara, 1) *rekrueitmen* tenaga administrasi sekolah hendaknya sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, 2) pengadaan pendidikan dan latihan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi tenaga administrasi sekolah, 3) sosialisasi peraturan kedinasan untuk meningkatkan pemahaman seluruh tenaga administrasi sekolah, 4) melakukan pembinaan berkelanjutan, 5) pemberian penghargaan dan hukuman terhadap tenaga administrasi sekolah.

Kedua, untuk Kepala Sekolah dan Kepala Tenaga Administrasi Sekolah, untuk meningkatkan efikasi diri dan disiplin tenaga administrasi sekolah, 1) memberikan tugas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga administrasi sekolah, 2) mengikutsertakan tenaga administrasi sekolah dalam kegiatan pendidikan dan latihan. 3) mengadakan sosialisasi peraturan kedinasan, 4) melakukan penegakan disiplin, 5) mengadakan pembinaan dan pengawasan berkelanjutan

untuk meminimalisir terjadinya tindakan indisipliner. 6) Penerapan penghargaan dan hukuman yang adil dan bersifat mendidik.

Ketiga, untuk tenaga administrasi sekolah pada SMP Negeri Jakarta Utara agar terus meningkatkan efikasi diri dan disiplin untuk meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, Neil, Deniz S Ones, Hamdan Kepir S, *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology, Volume 1: Personnel Psychology*. London : Sage Publications, 2005.
- Baron, Robert A and Greenberg, Jerald. *Behavior in Organizations*,. New Jersey: Pearson Prentice Hall : Pearson Education International, 2008.
- , *Behavior in Organizations, Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2008.
- Byars. Lloyd L , Rue. Leslie W. *Human Resources Management, Ninth Edition*. New York: McGraw Hill, 2008.
- Cheng Lai, Ming, and Yen-Chun Chen. *Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organiztion Performance*. Internationaal Journal of Innovation, Management and Technology, Vol. 3 , No. 4, August, 2012.
- Colquit, Jason A, at,all, *Organizational Behavior, Improvving Performance and Commitment in Workplace*, New York: McGraw Hill, 2009.
- Cook, Curtis W, Philip L Hunsaker. *Management and Organizational Behavior, Third Editions*. New York: McGraw Hill, 2001.
- DelPo, Attorneys Amy, and Lisa Guerin. *Dealing with Problem Employees A Legal Guide,4th Editions*. Berkeley: Nolo, 2007.
- Dessler , Gary. International Edition, *Human Resources Managemen, Eight Edition*, New Jersey : Prentice Hill, 2003.
- Doran, Diane M. *Nursing Outcomes, The State Of The Science, Second Edition*. Jones & Bart Lett Learning LLC, 2011.
- Dozier, Barbra. *The purpose of this study is to compare 9th grade students perceptions of their self-efficacy and the impact it has on achievement, discipline, attendance, and post-secondary goals*, Barbradozier. wordpress.com,2012.

- Drafke, Michael. *The Human Side of Organizations*. New Jersey : Pearson Prentice, Hall, 2009
- Ebooksclub.org_ *Human Resources Management_9th_ editions* . Diunduh 26 April 2011.
- Gibson, at. al. *Organizations Behavior, Stucture, Processes*. New York : McGraw Hill, 2009.
- Ismail, Idris. *Daftar Urut Kepangkatan TU PNS Kolektif SMP Negeri Kota Administrasi Jakarta Utara*, 2012
- Ivancevich, John.M, *Human Resources Management, Tenth Edition*, new York, McGraw Hill, 2007.
- Harian *Kompas*, Senin, 29 April 2013.
- Harris ,O. Jeff , Sandra J. Hartman, *Organizational Behavior, Best Business Books*. New York : Imprint of The Haworth Press, Inc., 10 Alice Street, Binghamton, 2002.
- Hasibuan, Malayu . *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Kinicki, Angelo and Kreitner, Robert. *Organizational Behavior Seventh Edition*. New York : McGraw Hill, 2007.
- Lai, Ming-Cheng, and Yen-Chun Chen. Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention : The Effect of Personal Characteristics on Performance*
- Lunenburg, Fred C . *Self-efficacy in the Workplace, Implications for Motivation and Performance*, International Journa of Management, Business, and Administration Volume 4, Number 1 Sam Houston State University. USA, 2011.
- Lusier, Robert N. , *Human Relations in Organizations, Applications and Skill Building, Seventh Edition*. New York : McGraw Hill, 2008.
- , *Human Resources Management*. New York : McGraw Hill, 2008
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi, Terjemahan Vivin Andika Purnomo dkk.* Yoyakarta : Andi, 2006.

- Malthis, Robert L , Jackson, John H . *Human Resources Management 9th Editions*. New Jersey : Pearson Prentice Hall, 2008.
- , *Human Resources Management Thirteenth Edition*. South-Western : Cengage Learning, 2011.
- , *Human Resource Management, Tenth Edition*. Thomson: South-Western, 2003.
- Mejia, Luiss R Gomez, David B Balkin, Robert L Cardy, *Managing Human Resources*. New Jersey : Pearson Education Inc, Prentice Hall, One Lake Street, Upper Sadle River, New Jersey, 2010.
- Mondy, R Wayne. *Human Resource Management Tenth Edition*. New Jersey : Pearson Education, Inc, Upper Saddle River, 2008.
- Newstrom, John W, *Organizational Behavior, Human Behavior at Work Twelfth Edition*. New York : McGraw Hill, 2007.
- Noe, Raymond A , at. al. *Human Resource Management Gaining a Competitive Advantage Sixth Edition*. New York: McGraw Hill, 2008.
- Passer , Michael W , Ronald E Smith. *Psycology, The Science of Mind and Behavior, Fourth Edition*. New York: McGraw Hill, 2008.
- Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 34 Tahun 2008 Tentang Pengaturan Jam Kerja Bagi Para Pegawai Yang Bekerja Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta.
- Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 38 Tahun 2011 tentang Tunjangan Kinerja Daerah.
- Peraturan Kepala Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta Nomor 21 Tahun 2010 tentang Hari dan Jam Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pada Sekolah di Lingkungan Dinas Pendidikan.
- Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah atau Madrasah

- Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Riduwan. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung : Alfabeta, 2009.
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers, 2009.
- Robbin, Stephen P, Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Education Internasional, 2009.
- _____, *Management, Eleventh Edition*. London: Pearson Education, 2012.
- Rosenbaum, James E . *Beyond College for All : Career Paths for the Forgotten Half*. London : Sage Foundation, 2001.
- Santhrock, John W. *Educational Psychology, Third Editions*. New York: McGraw Hill, 2008.
- Schemerhorn, John Jr, *Management, 8th Edition*. New York : John Wiley and Sons, Inc, 2005.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju, 2009.
- Slocum and Hellriegel. *Principles of Organizational Behavior 13th Edition*. South-Western : Cengage Learning, 2008.
- Snell, Scott , George Bohlander, *Principles of Human Resource Management*. South-Western : Cengage Learning, 2010.
- Urban, Boris. *Entrepreneurial Self Efficacy in A Multicultural society : Measures and Ethnic Differences*. S A Journal Of Industrial Psychology, 2006), 32 (1)
- Usman, Husaini. *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan* Yogyakarta: Bumi Aksara, 2009).
- Wibowo, *Manajemen Kinerja* . Jakarta: Rajawali Pers, 2009.

