

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP KINERJA GURU SMA SWASTA
DI KOTA BEKASI**



**SINTA DAMAYANTI ARTHA
7656110429**

Tesis ini Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Magister

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2014**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk mengembangkan dan memperluas wawasan pengetahuan dalam rangka membentuk nilai, sikap dan perilaku individu. Tujuan yang mendasar dalam menyelenggarakan pendidikan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pencapaian tujuan tersebut memiliki ketergantungan terhadap banyak faktor, terlebih faktor sumber daya manusia sebagai pelaksana dunia pendidikan. Sumber daya manusia yang berkualitas (*outcomes*) akan terwujud pula tenaga pendidik yang berkualitas tinggi.

Kinerja guru merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Pendidikan dinyatakan berkualitas tinggi apabila guru bekerja mengacu pada visi, misi, tujuan, sasaran dan target pendidikan yang disusun untuk menjawab berbagai perubahan dengan menggerakkan seluruh potensi sumber daya yang ada dalam lembaga pendidikan.

Penilaian kinerja guru sangat penting karena hal ini menjawab pertanyaan mendasar mereka tentang seberapa baik kualitas pengajaran. Umpan balik penilaian kinerja akan memberikan beberapa hal antara lain: jaminan bahwa guru sedang memberikan kontribusi dan melakukan hal-

hal yang tepat, kesadaran akan dampak kinerja pengajaran pada hasil-hasil yang diinginkan (misal, kepuasan siswa), ukuran kinerja (kualitas, kuantitas, kecepatan, dan sebagainya), pengakuan akan arti penting dan nilai kinerja guru.

Kinerja guru yang tinggi dapat dibuktikan dengan kewenangan dan tanggung jawab kerja terhadap perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi program sekolah, pengelolaan kurikulum, pengelolaan ketenagaan, pengelolaan peralatan dan perlengkapan, pengelolaan keuangan, pelayanan siswa, hubungan sekolah terhadap masyarakat dan pengelolaan lingkungan sekolah.

Permasalahan di setiap lembaga pendidikan adalah kinerja guru yang belum optimal, karena kurangnya kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan guru. Dengan adanya guru yang mempunyai kinerja rendah, sekolah akan sulit mencapai tujuan yang diharapkan. Selain dari apa yang sudah disebutkan sebelumnya rendahnya kinerja indikasinya adalah ada guru yang sering tidak masuk kelas untuk mengajar, guru yang masuk ke kelas tidak tepat waktu atau terlambat masuk ke sekolah, guru yang mengajar tidak mempunyai persiapan mengajar atau persiapan mengajar kurang lengkap.

Kinerja guru yang rendah dapat diukur baik secara kuantitas ataupun kualitas dari individu itu sendiri. Rendahnya kinerja guru dilihat dari kualitasnya, dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki guru tidak

sesuai dengan bidangnya dalam mengajar. Selain itu dapat diukur pula dari kuantitas guru yang ada, kurangnya jumlah guru di kota Bekasi mempengaruhi penilaian kinerja guru tersebut. Pernyataan ini diakui oleh Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi Rohim Sutisna, bahwa dunia pendidikan di wilayah Bekasi masih dihadapkan pada minimnya sumber daya guru atau pendidik baik secara kualitas maupun kuantitas. Secara kuantitas, terdapat sekitar 9.000 guru yang sudah berstatus PNS dan 4.000 guru honorer baik yang mengajar di sekolah negeri maupun sekolah swasta. Dan penyebaran guru tersebut belum merata dan masih terkonsentrasi dalam wilayah perkotaan. Kebanyakan guru tidak mau ditempatkan di wilayah pinggiran karena fasilitas nya yang minim. Dia juga mengungkapkan perbandingan jumlah guru dan jumlah sekolah di Kota Bekasi juga belum proporsional, di kota Bekasi sedikitnya memiliki 900-an sekolah dari jenjang SD-SMA/SMK. Tidak meratanya distribusi guru tersebut terjadi di jenjang SD hingga SMA/SMK.

Tidak hanya kuantitas guru yang mempengaruhi kinerja guru, kinerja guru yang rendah juga diukur dari kualitas kompetensi guru yang tidak sesuai dalam mengajar. Menurut Rohim Sutisna, masih banyak guru yang merangkap mengajar bidang studi yang bukan kompetensinya. Misalnya, guru fisika dianggap bisa mengajar matematika. Bahkan ada sarjana olahraga yang merangkap menjadi guru kesenian kebanyakan

guru yang merangkap adalah pada mata pelajaran ilmu pasti atau eksakta.¹

Guru yang mengajar rangkap bidang studi dan tidak sesuai dengan kompetensinya mayoritas berada di sekolah-sekolah daerah pinggiran. Di wilayah pinggiran seperti Muaragembong, jumlah PNS guru per sekolah malah hanya ada tiga. Hal ini jelas sangat mengganggu proses belajar mengajar, karena guru dipaksa untuk mengajar banyak mata pelajaran dan tidak sesuai dengan kompetensinya.

Masalah kinerja guru ini merupakan masalah penting. Oleh sebab itu, diperlukan upaya-upaya tambahan untuk menyebarkannya. Salah satu hambatan potensial yang akan dihadapi adalah kenyataan bahwa masih banyak guru yang kurang memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Agar dapat menghasilkan program kinerja yang produktif diperlukan suatu pandangan yang luas yang menempatkan unsur manusia sebagai titik sentralnya.

Ketidakmampuan guru terhadap pekerjaan yang ditekuni berdampak pada kinerja guru menurun. Akibat kinerja guru menurun akan merugikan siswa, guru itu sendiri dan sekolah. Guru yang kurang memiliki kemampuan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga guru akan kesulitan untuk meningkatkan jabatan kerja. Di sisi lain, kinerja guru menurun akan merugikan sekolah

¹ <http://bekasiraya.com/detail.php?id=475> (diakses 17 Desember 2013)

tidak dapat mencapai tujuan dari sekolah dan menjadikan anak didik mereka berkualitas. Sebaliknya, kinerja guru tinggi akan menguntungkan siswa, sekolah dan guru pun memiliki prestasi kerja yang baik dan dapat meningkatkan gaji. Demikian juga sekolah dapat menghasilkan anak didik yang berkualitas dan tujuan sekolah dapat tercapai.

Di dalam pendidikan, antara guru dan anak didik tentu tidak bisa dipisahkan lagi, guru dan anak didik selalu dilibatkan dalam proses belajar mengajar. Oleh karena saling dilibatkan satu sama lain, guru dan anak didik selalu berinteraksi di dalam kelas. Peran guru yang selalu berhadapan dengan anak didik, menuntut seorang guru untuk bisa mengendalikan diri mereka karena semua yang dilakukan guru, dan semua yang terjadi di dalam kelas bisa mempengaruhi anak didik yang sedang mereka hadapi. Tetapi, bukan hanya anak didik yang bisa terpengaruh oleh peran seorang guru, seorang guru pun bila tidak bisa mengendalikan situasi di dalam kelas bisa juga mempengaruhi dirinya sendiri, untuk menghadapi hal – hal tersebut maka guru harus mempunyai *self efficacy*.

Menurut pengertiannya, *self efficacy* yaitu kecakapan diri yang pada pokoknya merupakan tingkat efektivitas diri dalam menghadapi hidup. Kecakapan dalam menghadapi dan menangani situasi-situasi serta tantangan-tantangan yang kita hadapi. Kecakapan diri mempengaruhi pemilihan kita atas kegiatan yang kita temukan di dalam kehidupan, entah

kita ambil, atau kita singkirkan entah jumlah kegiatan yang harus kita adakan, atau jangka waktu kita menghadapi situasi-situasi yang sulit.

Berdasarkan pengertian *self efficacy* di atas, bukan tidak mungkin *self efficacy* bisa mempengaruhi kinerja dari seorang guru, karena faktor yang mempengaruhi kinerja guru bukan hanya dari luar diri guru tersebut, melainkan juga dari dalam diri guru tersebut.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu faktor dari dalam dan luar diri guru tersebut. Faktor dari luar guru meliputi lingkungan sekolah, keluarga dan yang lainnya. Sedangkan faktor yang mempengaruhi dari dalam diri guru tersebut antara lain adalah *self efficacy* yang meliputi, motivasi, kepercayaan diri, kecakapan diri, kemampuan diri dan sebagainya. Sebagai ujung tombak, guru dituntut memiliki kompetensi dan kemampuan dasar seperti *self efficacy*, yang meliputi kepercayaan diri, kecakapan diri, kemampuan diri, dan keyakinan diri untuk menambah kinerja dari guru tersebut.

Kompleksitas dan dinamika dalam dunia pendidikan ditandai dengan adanya permasalahan dan tantangan yang multidimensional di bidang lingkungan kerja dan efikasi diri. Beberapa permasalahan pendidikan yang terjadi di Kota Bekasi seperti dinyatakan oleh Sardi Effendi selaku Ketua Komisi D DPRD Kota Bekasi mengungkapkan hasil evaluasi Komisi D. Pertama adalah infrastruktur sekolah, honor guru, pungutan di sekolah bebas biaya, dan PPDB. Menurut dia, masalah

infrastruktur adalah sangat mendesak karena akan mempengaruhi kegiatan belajar mengajar. Ketersediaan ruang kelas yang belum memadai di Kota Bekasi khususnya untuk SMA swasta sangat mengganggu proses belajar mengajar.² Secara langsung akan mempengaruhi kinerja para guru dalam mengelola sekolah itu sendiri. Pengelolaan sekolah yang dilakukan oleh para guru akan terganggu oleh karena lingkungan sekolah yang tidak kondusif. Pemerintah kota Bekasi berusaha meningkatkan pendidikan melalui lingkungan sekolah didukung oleh Walikota Bekasi Rahmat Effendi didampingi Kepala Dinas Pendidikan Kota Bekasi Encu Hermana yang menerapkan ISO 9000/2001 di lingkungan sekolah khususnya di kota Bekasi yang diikuti oleh sekolah swasta maupun negeri.³ Dengan begitu, sekolah-sekolah swasta yang ada di Bekasi terdorong untuk memperbaiki lingkungan sekolahnya baik fisik maupun non fisik untuk kepentingan mutu pendidikan yang lebih baik.

Tidak hanya masalah lingkungan sekolah yang menjadi faktor tinggi rendahnya kinerja guru. Ditegaskan mengenai masalah kinerja guru yang terjadi di Kota Bekasi oleh Gaya Sutardi selaku Ketua Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) Kecamatan Rawalumbu Kota Bekasi, mengakui bahwa kinerja guru selama ini kurang maksimal. Kurang

² <http://www.radar-bekasi.com/?p=39635> (diakses 11 Desember 2013)

³ <http://infopublik.kominfo.go.id/read/62301/walikota-buka-kegiatan-penerapan-iso90002001-di-lingkungan-sekolah.html> (diakses 11 Desember 2013)

maksimal dikarenakan kurangnya pembinaan akan kemampuan para guru menjadi terabaikan. Selama ini guru hanya melakukan pekerjaannya hanya sebatas kemampuannya saja. Pembinaan yang diinginkan dapat berupa pelatihan, keterampilan dan *workshop*. Karena seperti pada kenyataannya, sewaktu tes UKG masih banyak guru-guru yang gagap teknologi.⁴ Hal ini sangat memprihatinkan bagi dunia pendidikan, karena seorang guru harus memiliki kemampuan yang tinggi untuk bisa percaya diri dalam mengajar di kelas. Oleh karena itu pembinaan kepada guru sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kepercayaan diri guru dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan latar belakang di atas, diperlukan kajian tentang kinerja guru dan faktor-faktor yang memiliki keterkaitan dengan kinerja. Memperhatikan bahwa kinerja guru sangat kompleks, maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian ilmiah tentang **pengaruh lingkungan kerja dan efikasi diri terhadap kinerja guru SMA swasta di kota Bekasi**. Hal tersebut mengingat sangat pentingnya peran guru sebagai tenaga pendidik utama dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian di atas terlihat berbagai masalah yang terjadi di lembaga pendidikan khususnya masalah kinerja guru dalam menjalankan

⁴ <http://sapulidinews.com/bodetabek/berita.php?id=2776> (diakses 10 Desember 2013)

tugasnya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru baik dari faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor eksternal disini merupakan faktor lingkungan sekolah dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru berupa kenyamanan ataupun ketidaknyamanan pada saat belajar mengajar. Masih banyak infrastruktur sekolah yang ada di Kota Bekasi belum memadai dan memenuhi standar pendidikan nasional untuk proses belajar mengajar. Tidak sesuai perbandingan siswa yang ada dengan ruang sekolah yang tersedia di kota Bekasi khususnya di SMA swasta. Ataupun kondisi lingkungan sekolah yang belum kondusif untuk proses belajar mengajar. Selain itu ada faktor internal yang mempengaruhi tingkat kinerja guru yaitu efikasi diri yang dilihat dari kapabilitas yang dimiliki para guru masih belum maksimal dalam proses belajar mengajar. Tingkat keyakinan diri dan kemampuan para guru yang belum maksimal untuk melaksanakan tugas mereka sebagai tenaga pendidik.

C. Pembatasan Masalah

Faktor yang mempengaruhi kinerja cukup banyak dan kompleks. Namun dikarenakan keterbatasan peneliti dalam hal waktu, biaya dan tenaga, serta agar penelitian lebih terarah, maka diperlukan adanya pembatasan masalah. Secara teoretik terbukti bahwa di antara variabel yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja dan efikasi diri.

Dengan pertimbangan tersebut, penelitian ini hanya membahas pada masalah pengaruh kinerja guru SMA swasta di Bekasi berdasarkan variabel lingkungan sekolah dan variabel efikasi diri pada guru, karena kinerja guru akan sangat dipengaruhi dari beberapa faktor baik dari internal ataupun eksternal . Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian, selain itu masalah ini layak untuk diteliti, karena untuk memberikan masukan bagi lembaga–lembaga sekolah untuk memaksimalkan mutu pendidikan di Bekasi. Tujuan organisasi itu dapat tercapai jika terciptanya kinerja guru yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah yang dikaji melalui penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

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

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang ingin dicapai melalui penelitian ini meliputi kegunaan teoretis dalam bidang keilmuan serta kegunaan praktis dalam

praktek pendidikan di sekolah. Secara teoretis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dalam menggali hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja, khususnya mengenai lingkungan kerja dan efikasi diri. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan pengembangan penelitian berikutnya yang sejenis.

Sedangkan kegunaan praktisnya, bagi para guru, hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dalam rangka mewujudkan kinerja para guru yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan sekolah, sehingga mampu meningkatkan kualitas pendidikan dalam sekolah. Bagi para kepala sekolah, hasil penelitian ini sebagai masukan dalam rangka memotivasi para guru dan pengembangan para guru untuk meningkatkan kinerja sehingga mutu pendidikan yang diharapkan dapat terwujud, dan bagi para pembaca, dapat menambah pengetahuan sehingga dapat memberikan sumbang saran pada para guru dalam rangka ikut mendukung usaha peningkatan mutu pendidikan.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *performance* yang dapat diartikan sebagai unjuk kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja. Kinerja merupakan unjuk kerja secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sebagaimana Robbins mengatakan sebagai berikut:

*Job performance is an individual's general attitude towards his or her job, his or her attitude is influenced by economic condition, mentally challenging rewards supportive work, equitable rewards supportive working condition, and supportive colleagues.*¹

Kinerja pegawai adalah unjuk kerja yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap pekerjaannya, sikap terhadap pekerjaan dipengaruhi oleh kondisi ekonomi, jenis pekerjaan yang menantang, imbalan yang memadai, dan kondisi kolega yang saling mendukung.

¹ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior Concepts: Controversies and Application* (New Jersey: Englewood Cliffs, 1986), hh. 104-105

Pendapat senada dikemukakan oleh Gibson bahwa, *“job performance is the outcome of job relate to the organization such as quality, efficiency, and other criteria of effectiveness.”*² Kinerja pegawai adalah unjuk kerja yang berhubungan dengan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria efektif lainnya.

Hal ini juga dikatakan oleh Brumbrach yang dikutip oleh Armstrong, *“performance means both behaviors and results. Behaviors emanate from the performer and transform performance from abstraction to action.”*³ Kinerja berarti perilaku dan hasil. Perilaku berasal dari yang memperagakan, dan perubahan kinerja dari abstraksi ke tindakan.

Menurut Qolquitt et al., *“job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment.”*⁴ Kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik positif atau negatif untuk pencapaian tujuan organisasi.

² James S. Gibson et al., *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (New York: Mc. Graw-Hill, 2006), h. 372

³ Michael Armstrong, *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines* (Dover, NH : Kogan Page Limited, 2000), h. 7

⁴ Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (New York: McGraw-Hill, 2009), h. 37

Menurut Ivancevich et al., *“performance is an outcome that occurs as a function of individual organizational behavior.”*⁵ Kinerja merupakan hasil yang terjadi sebagai suatu fungsi perilaku organisasi individu dalam organisasi.

Sejalan dengan pandangan di atas, Bernadin mengatakan bahwa, *“performance is defined as the record during of outcomes produced on specified job functions or activities during a specified time period.”*⁶ Kinerja didefinisikan sebagai catatan selama hasil diproduksi pada fungsi kerja khusus atau kegiatan selama selang waktu tertentu.

Seperti yang dinyatakan Murray Ainsworth et.al kinerja adalah sebagai berikut:

*Basically, it (performance) means an outcome-a result. It is the end point of people, resources and certain environment being brought together, with intention of producing certain things, whether tangible product or less tangible service. To the extent that this interaction result in an outcome of the desired level and quality, at agreed cost levels, performance will be judged as satisfactory, good, or excellent. To the extent that the outcome is disappointing, for whatever reason, performance will be judged as poor or deficient.*⁷

Pada dasarnya, kinerja berarti hasil-hasil. Ini adalah titik akhir dari orang-orang, sumber daya dan lingkungan tertentu yang dibawa

⁵ John M. Ivancevich, Andrew D. Szilgi Jr, dan Marce Wallace Jr, *Organizational Behavior and Performance* (California: Goodyear Publishing Company, Inc, 1972), h. 50

⁶ H. John Bernadin, *Human Resources Management: An Experimental Approach* (New York: McGraw-Hill, 2003), h. 143

⁷ Murray Ainsworth, *Managing Performance, Managing People; Panduan Praktis Untuk Memahami dan Meningkatkan Performa Tim* (Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2002), h. 3

bersama-sama, dengan tujuan untuk memproduksi hal-hal tertentu, apakah produk nyata atau kurang nyata dalam pelayanan. Hasil interaksi ini dalam suatu produksi dari tingkat yang diinginkan dan kualitas, pada tingkat biaya yang disepakati, kinerja akan dinilai baik, atau sangat baik. Jika hasilnya mengecewakan, untuk alasan apa pun, kinerja akan dinilai kurang.

Sebuah pendapat yang disampaikan oleh McShane dan Gilnow, dapat dijadikan patokan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari aspek lain, yaitu perlunya penetapan suatu tujuan terlebih dahulu yang akan dijadikan sebagai acuan dalam mencapai tingkat kinerja tertentu. McShane dan Gilnow menyatakan, "*performance refers to behaviors based on goal-directed under the control of an individual in support of organizational goals. Performance will transform raw materials into products and services.*"⁸ Kinerja mengacu pada perilaku berdasarkan tujuan yang diarahkan di bawah kendali individu dalam mendukung tujuan organisasi. Kinerja akan mengubah bahan baku menjadi produk serta layanan.

Konsep kinerja didefinisikan Bernardin dan Russel sebagai, "*performance is defined as the record of outcome produced on a*

⁸ Steven L. McShane dan Mary Ann Von Gilnow, *Organizational Behavior, Fourth Edition* (New York: McGraw-Hill, 2008), h. 38

specified job function or activity during a specified time period".⁹

Kinerja adalah catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Kinerja menurut Kotze dan Robin Stuart adalah, *"performance is all about doing the right thing at the appropriate time."*¹⁰ Kinerja adalah tentang bagaimana melakukan tindakan yang benar pada waktu yang tepat.

Sementara Ilgen and Schneider dalam William berpendapat bahwa, *"performance is what the person or system does"*.¹¹ Kinerja adalah apa yang dilakukan seseorang atau suatu sistem. Kinerja juga menurut Mohrman et al dalam Williams sebagai, *"a performance consists of a performer engaging in behavior in a situation to achieve results"*.¹² Kinerja terdiri dari tampilan seseorang dalam berperilaku dalam suatu situasi untuk mencapai suatu hasil.

Armstrong menjelaskan bahwa, *"performance is not only about what is achieved but also about how it is achieved."*¹³ Menurutnya

⁹ Bernardin, H.J. and Russel, J.E.A., *Human Resource Management 2nd Edition – An Experiential Approach*(Singapore: McGraw-Hill, 1998). h. 239

¹⁰ Kotze, Robin Stuart. *Performance: The Secret Of Successful Behavior* (London: Prentice Hall.Inc., 2006). h. 4.

¹¹ Williams, Richard, R., *Managing Employee Performance: Design and Implementation in Organizations*(London: Thomson Learning, 2002), h. 94

¹² *Ibid.*

¹³ Michael Armstrong, *Amstrong's Handbook of Performance Management: an evidence-based guide to delivering high performance* (London: Kopen Page Limited, 2009), h. 56

kinerja tidak hanya tentang apa yang dicapai tetapi juga tentang bagaimana mencapainya. Dari beberapa pendapat tersebut, kinerja dapat dilihat sebagai suatu proses dari pencapaian suatu tujuan.

Pendapat yang lebih komprehensif dikemukakan oleh Brumbrach dalam Armstrong yang menyatakan sebagai berikut:

*Performance means behaviors and results. Behaviors emanate from the performer and transform performance from abstraction to action, Not just the instruments for results, behaviors are also outcomes in their own right – the product of mental and physical effort applied to tasks – and can be judged apart from results.*¹⁴

Terkait dengan konsep kinerja, Rummler dan Brache yang dikutip Sudarmanto, mengemukakan ada 3 level kinerja, yaitu: 1) kinerja organisasi; merupakan pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi. 2) kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses. 3) kinerja individu/pekerjaan; merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan.

¹⁴ Michael Armstrong and Baron. A, *Performance Management–The New Realities*(London: Institute of Personnel and Development, 1998), h. 16

Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.¹⁵

Wirawan menyatakan pula, bahwa kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai. 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya, pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai. Jadi dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai, dan sebaliknya. 2) Faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang

¹⁵ Sudarmanto, S.I.P, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), h. 7

mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah budaya masyarakat. Faktor-faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor-faktor lingkungan internal organisasi dan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini mempengaruhi perilaku kerja karyawan yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan. Dan ketiga jenis faktor tersebut, faktor yang dapat dikontrol dan dikondisikan oleh para manajer adalah faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal pegawai. Sementara itu, faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi di luar kontrol manajer.¹⁶

Kinerja seseorang adalah sesuatu yang dapat diukur. Seperti yang diungkapkan Sudarmanto bahwa dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak.

John Miner yang dikutip Sudarmanto, mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu sebagai berikut: 1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan. 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan. 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat

¹⁶ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hh. 6-8

ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang. 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.¹⁷

Hal yang hampir sama dikemukakan oleh Dharma, dimana cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Iniberkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.¹⁸

Lain halnya dengan Wirawan yang menambahkan beberapa poin kriteria dan ukuran dalam mengukur kinerja, kriteria dan ukuran tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitatif (seberapa banyak), yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
- 2) Kualitatif (seberapa baik). Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi,

¹⁷ Sudarmanto, *op. cit.*, h. 11

¹⁸ Agus Dharma, *Manajemen Supervisi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001), h. 154

presisi, penampilan (kecantikan dan ketampanan), kemanfaatan atau efektivitas. Standar kualitas dapat diekspresikan sebagai tingkat kesalahan seperti jumlah atau presentase kesalahan yang diperbolehkan per unit kerja. 3) Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk. Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu. 4) Efektivitas penggunaan sumber organisasi. Efektivitas penggunaan sumber dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan diisyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu. 5) Cara melakukan pekerjaan, digunakan standar kinerja jika kontak personal, sikap personal, atau perilaku karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan. 6) Efek atas suatu upaya. Pengukuran yang diekspresikan akibat akhir yang diharapkan akan diperoleh dengan bekerja. 7) Metode melaksanakan tugas. Standar yang digunakan jika ada undang-undang, kebijakan, prosedur standar, metode, dan peraturan untuk menyelesaikan tugas atau jika cara pengecualian ditentukan tidak dapat diterima. 8) Standar sejarah. Standar yang menyatakan hubungan antara standar masa lalu dengan standar sekarang. Dinyatakan lebih rendah atau lebih tinggi dalam pengertian kualitas dan kuantitas. 9) Standar nol atau absolut. Standar yang menyatakan tidak akan terjadi sesuatu. Evaluasi kinerja diperlukan untuk

mengetahui bagaimana kerja yang dihasilkan oleh karyawan selama ini. Dengan mengetahui kinerja karyawan, meningkat atukah menurun, manajer bisa melakukan tindakan lebih lanjut.¹⁹

Sehubungan dengan hal itu, kiranya seorang pemimpin selalu melakukan hal-hal seperti diterangkan oleh S. Sloma yang dikutip Prawirosentono, sebagai berikut: 1) *Sets goals and performance criteria*, artinya menentukan organisasi secara jelas dan ditentukan pula kriteria kinerjanya. 2) *Provides incentives, so that subordinate want to reach goals and meet performance criteria*, artinya pimpinan perusahaan selalu menyediakan insentif uang maupun dalam bentuk lain, agar para karyawan khususnya pegawai bersedia mencapai tujuan organisasi melalui upaya mencapai kinerja sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. 3) *Give regular objective feed back so that people know share they stand in the work*, artinya pemimpin secara teratur menjelaskan umpan balik tujuan organisasi, sehingga setiap pegawai mengetahui posisi peranannya dalam perusahaan. 1) *use techniques of participative whereby employees indecisions which affect them and their work*, artinya gunakan tehnik partisipatif dimana pegawai dapat diikutsertakan dalam pengambilan keputusan yang dapat berdampak bagi mereka dan pekerjaannya. 2) *Hold regularly, two way communicative meeting with subordinates* artinya antara

¹⁹ Wirawan.*op. cit.*, h. 69

pimpinan dan pegawai harus menjadi pendengar yang baik didasari niat yang baik demi peningkatan kinerja organisasi.²⁰

Berdasarkan berbagai tinjauan dari berbagai konsep tersebut di atas maka dapat disintesis bahwa kinerja adalah perilaku kerja pegawai selama menjalankan tugas terhadap pemenuhan tujuan organisasi yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu yang meliputi indikator; tanggung jawab melaksanakan tugas, tanggap terhadap perubahan, kerja sama, ketepatan waktu pelaksanaan tugas dan ketepatan penyelesaian tugas.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan

²⁰ Suyadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 1999), h. 83

kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Pandangan tentang lingkungan kerja bermacam-macam, Schermerhorn mengemukakan sebagai berikut:

There are two kinds of work environments, the general environment and specific environment. General environment includes cultural values, economic conditions, educational, political and legal. While the specific environment related to the position of the organization it self in an effort to develop an organization's network.²¹

Ada dua macam lingkungan kerja, yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum mencakup nilai-nilai kultural, kondisi ekonomi, pendidikan, politik dan hukum, sedangkan lingkungan khusus berkaitan dengan posisi organisasi itu sendiri dalam upaya mengembangkan jaringan organisasinya.

Robbins dan Coulter mengemukakan tentang komponen lingkungan eksternal dalam gambar berikut:

²¹ John R. Schermerhorn, *Managing Organizational Behavior* (New York: John Wiley and Sons, 2000), hh. 408-409



Gambar 2.1. Component of External Environment²²

Sumber : Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Management* (New Jersey: Prentice Hall, 2009),h. 73

Selanjutnya Robbins mengemukakan tentang lingkungan khusus, *“the main forces that make up the specific environment are customers, suppliers, competitors and pressure groups.”*²³ Kekuatan utama yang membentuk lingkungan khusus adalah pelanggan, pemasok, pesaing, dan kelompok yang mendesak.

Sedangkan menurut Mullins, *“work environment in the form of a set of facilities and infrastructure, communications, and technology*

²² Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, *Management* (New Jersey: Prentice Hall, 2009), h. 73

²³ Ibid., h. 74

support.”²⁴ Lingkungan kerja berupa seperangkat sarana dan prasarana, komunikasi dan dukungan teknologi.

Seperti yang dinyatakan Franken, “*work environment has two important aspects, namely environmental facilities and infrastructure and the psychological environment.*”²⁵ Lingkungan kerja mempunyai dua aspek penting, yaitu lingkungan sarana dan prasarana serta lingkungan psikologis.

Menurut Ramon dan Timoty mendefinisikan lingkungan sebagai berikut:

*Environment as all elements residing outside of an organization's boundary that have the potential to effect some or all of the activities occurring in the organization. Environment elements consist of information, capital, people and other organizations, the environment system in organization.*²⁶

Lingkungan kerja termasuk di dalam aktivitas manajerial. Seluruh komponen yang berkaitan dengan manajemen termasuk komponen lingkungan kerja. Secara garis besarnya lingkungan kerja terdiri dari 4 komponen yaitu sumber daya manusia, sumber daya mineral, sumber daya informasi dan sumber daya keuangan. Menurut Aidag, dimensi lingkungan kerja dipahami juga sebagai berikut:

²⁴ Laurie J. Mullins, *Management and Organizational Behavior* (Edinburgh Gate: Prentice hall, 2005), h. 530

²⁵ Robert E. Franken, *Human Motivation* (California: brooks Publishing Company, 2000), h. 456

²⁶ Ramon J. Aidag dan Timoty M. Steams, *Management* (Cincinnati: South western Publishing, Co, 1995), h. 115

Six environment dimensions depict the manner in which factors are arranged within the domain of the organization's environment. The six dimensions are munificence, dynamism, complexity, concentration, turbulence, and consensus.²⁷

Dimensi lingkungan kerja lebih banyak pada aktivitas yang ada didalamnya. Di mana faktor tersebut di atas di dalam daerah lingkungan organisasi. Keenam dimensi tersebut adalah rasa kemurahan hati, dinamis, kompleksitas, konsentrasi, pergolakan dan konsensus.

Lingkungan kerja atau kondisi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga kepuasan kerja tercipta. Alex Nitisemito mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.²⁸ Hal tersebut dipertegas oleh Sedarmayati bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok²⁹

²⁷ *Ibid.*, h. 129.

²⁸ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), h. 183.

²⁹ Sedarmayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2001), h. 12.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Steers dan Porter :

*There are two main factors of the work environment that affect work behavior is 1) factors directly related to the work environment (working group), 2) factors related to organization-wide action. The first factor relates to the quality of the interaction of the group and its members within the organization.*³⁰

Ada dua faktor utama dari lingkungan kerja yang mempengaruhi perilaku kerja yaitu: 1) faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja langsung (kelompok kerja), dan 2) faktor yang berkaitan dengan tindakan organisasi secara luas.

Emery dan Trist yang dikutip Robinns, mengidentifikasi empat jenis lingkungan yang sering dihadapi oleh organisasi yaitu: "1) *placid-*

³⁰ Seers dan Porter. *Motivation and Work Behavior* (New York: McGraw-Hill, 1991), h.22

randomized environment, 2) placid-clustered environment, 3) disturbed-reactive environment, and 4) turbulent-field environment."³¹

Dijelaskan empat jenis lingkungan yaitu: 1) lingkungan acak tenang, 2) lingkungan gugus-tenang, 3) lingkungan reaktif-mengganggu dan 4) lingkungan yang bergolak.

Sementara itu berkaitan dengan kondisi lingkungan fisik, Robbins mengemukakan beberapa unsur yang sangat mempengaruhi kinerja dari para karyawan yaitu suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara. Penelitian-penelitian menunjukkan bahwa variabel-variabel lingkungan fisik di atas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.³²

Menurut Mark Schneider mengenai lingkungan kerja terutama sekolah harus memiliki lingkungan yang kondusif. Pernyataan sebagai berikut:

School facilities affect learning. Spatial configurations, noise, heat, cold, light, and air quality obviously bear on students' and teachers' ability to perform. Empirical studies will continue, focusing on fine-tuning the acceptable ranges of these variables for optimal academic outcomes. But we already know what is needed: clean air, good light, and a quiet, comfortable, and safe learning environment. This can be and generally has been achieved within the limits of existing knowledge,

³¹ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*. Englewood (NJ: Prentice-Hall Inc., 1991), hh.497-498

³² Stephen P. Robbins, dan Mary Coulter, *Manajemen* (Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1) (Jakarta: PT. Prenhallindo, 1999), h.91

*technology, and materials. It simply requires adequate funding and competent design, construction, and maintenance.*³³

Fasilitas sekolah mempengaruhi belajar. Konfigurasi spasial, kebisingan, panas, dingin, terang, dan kualitas udara jelas menanggung pada siswa dan guru kemampuan untuk melakukan. Studi empiris akan terus berlanjut, dengan fokus pada fine-tuning rentang yang dapat diterima dari variabel-variabel ini untuk hasil akademik yang optimal. Tapi kita sudah tahu apa yang dibutuhkan: udara bersih, cahaya yang baik, dan tenang, nyaman, dan aman lingkungan belajar. Hal ini dapat dan umumnya telah dicapai dalam batas-batas pengetahuan yang ada, teknologi, dan bahan. Ini hanya membutuhkan pendanaan yang cukup dan desain yang kompeten, konstruksi, dan pemeliharaan.

Berdasarkan deskripsi konsep di atas maka dapat disintesis bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas di dalam mencapai tujuan organisasi dengan indikator: kebisingan, pencahayaan, suasana kerja, suhu, kelembapan, fasilitas kerja dan hubungan dengan rekan kerja.

³³ Mark Schneider, "Do School Facilities Affect Academic Outcomes?" National Clearinghouse for Educational Facilities, November 2002, h. 16

3. Efikasi Diri

Efikasi diri adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Efikasi ini berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya dapat dicapai, sedang efikasi menggambarkan penilaian kemampuan diri.

Menurut Bandura yang dikutip Baron dan Byrne, *“it is necessary to believe that we can achieve a goal as a result of our own actions to even try.”*³⁴ Efikasi diri merupakan evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetisinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan.

Sedangkan menurut Luthans, mengartikan efikasi diri dengan, *“self efficacy is concerned with self-perception of how well a person can cope with situations as they arise. Those with high self-efficacy feel capable and confident of performing well situation.”*³⁵ Efikasi diri adalah keyakinan individu atau kepercayaan tentang kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif dan cara bertindak yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas dalam

³⁴ Robert A. Baron dan Sonn Byrne, *Social Psychology* (United States of America: Pearson, 2009), h. 127.

³⁵ Fred Luthans, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, Inc, 2008), h. 202.

konteks tertentu, di sini juga dibutuhkan keterampilan kepemimpinan dan kematangan mental.

Schultz dan Schultz menyatakan, *“self efficacy described as our sense of self esteem or self worth, our feeling of adequacy, efficiency and competence in dealing with problems.”*³⁶ Efikasi diri sebagai kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas. Ini merupakan perasaan betapa efisien, memadai dan cakap yang dirasakan untuk menghadapi berbagai tuntutan hidup.

Santrock juga mengemukakan mengenai efikasi diri yaitu, *“self efficacy is the belief that one can master a situation and produce positive outcomes. Researchers also have found that self efficacy is linked with successful job performance”*.³⁷ Efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai situasi dan menghasilkan hasil yang positif.

Seperti yang dinyatakan Kreitner Kinicki, *“self efficacy is a person’s belief about his or her chances of successfully accomplishing a specific task”*.³⁸ Efikasi diri adalah keyakinan besar seseorang tentang kemungkinan berhasil menyelesaikan tugas yang spesifik.

³⁶ Duane P. Schultz dan Sydney Ellen Schultz, *A History of Modern Psychology* (United States of America: Wadsworth Cengage Learning, Inc, 2008), h. 354.

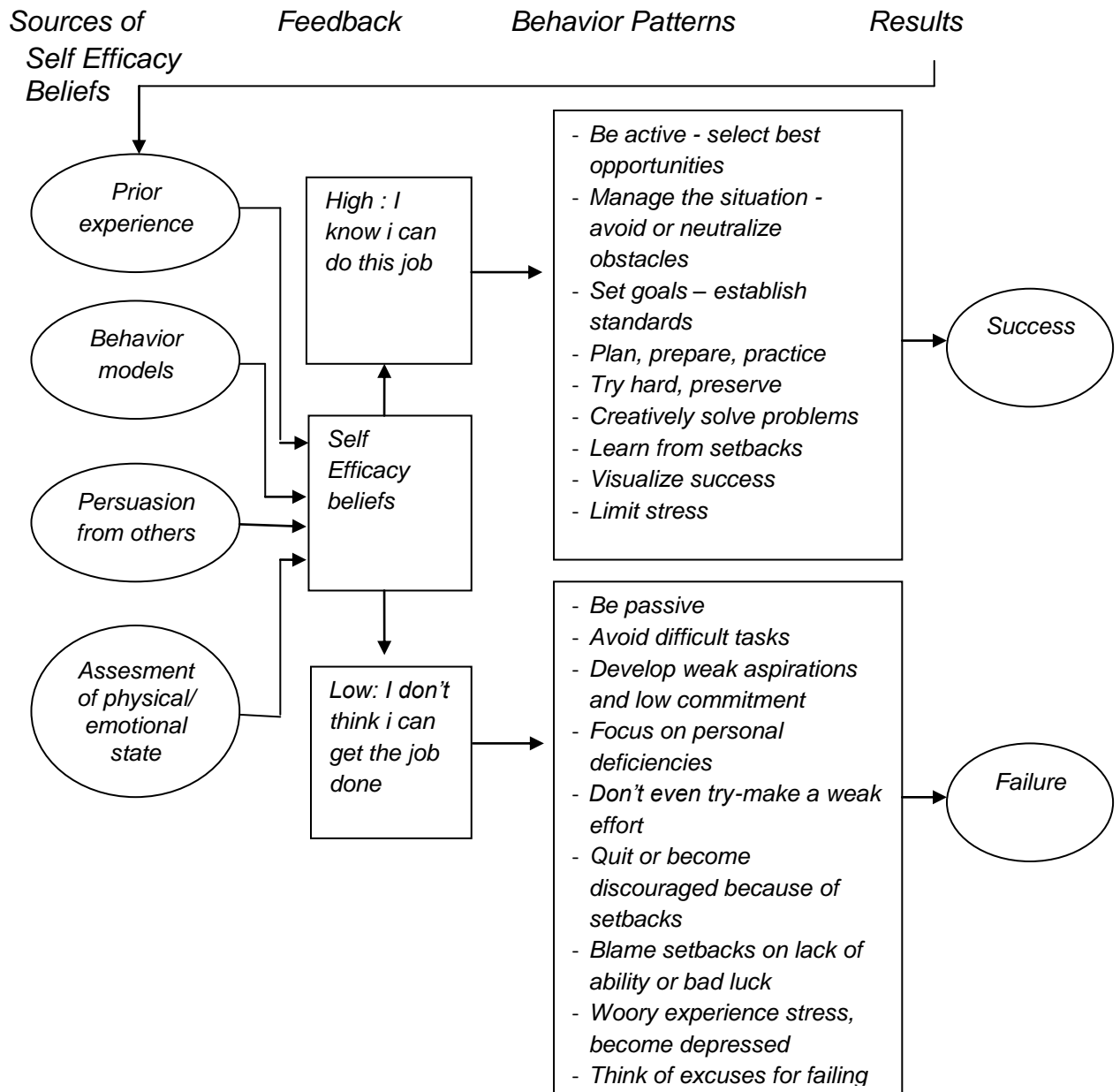
³⁷ John W. Santrock, *Psychology* (New York: McGraw-Hill, 2005), h.487.

³⁸ Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavioral* (New York: McGraw-Hill, 2010), h. 128

Gibson menyebutkan, “*self efficacy has three dimensions: magnitude, strength and generality.*”³⁹ Efikasi diri memiliki tiga dimensi, yaitu besaran, kekuatan dan generalitas. Besaran merujuk pada tingkat kesulitan minat kewirausahaan yang diyakini individu bisa diatasi. Kekuatan meliputi keyakinan individu dalam melaksanakan kerja pada tingkat kesulitan khusus. Generalitas merujuk pada sejauh mana harapan berlaku umum dalam semua situasi. Artinya bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi minat *entrepreneurship* seseorang, karena efikasi diri merefleksikan keyakinan individu atas kemampuannya mampu menuntaskan kesulitan apapun demi mencapai keberhasilan usaha yang digeluti.

Selanjutnya, Kreitner dan Kinicki menggambarkan bahwa sifat efikasi diri dapat membawa seseorang ke jalan kesuksesan dan kegagalan sebagaimana dijelaskan dalam gambar berikut:

³⁹ Gibson dan Ivancevich, *Organization Behaviors, Structure, Processes* (New York: McGraw-Hill, Inc, 2009), h. 117



Gambar 2.2. A Model of How Self Efficacy Beliefs Can Pave the Way for Success or Failure⁴⁰

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavioral* (New York: McGraw-Hill, 2010), h. 129

⁴⁰ Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *op.cit.*, h. 129

Berdasarkan gambar 2.2 tersebut, efikasi diri berkembang sebagai hasil dari akumulasi keberhasilan seseorang dalam satu bidang tertentu, dari observasi-observasi terhadap kesuksesan dan kegagalan orang lain, dari persuasi orang lain dan dari keadaan fisiologis yang dimilikinya, seperti keadaan takut atau gelisah atau kecemasan saat melakukan sesuatu.

Perbandingan sosial antara kinerjanya dengan kinerja orang lain, terutama kelompok sebaya dan saudara kandung juga merupakan sumber yang kuat bagi efikasi diri. Seseorang akan berupaya melakukan tugas tertentu yang ia persepsikan dapat dilaksanakannya dan ia akan menghindari situasi dan perilaku yang ia persepsikan di luar batas kemampuannya (kekuatan keyakinan), yaitu berkaitan dengan kekuatan pada keyakinan individu atas kemampuannya. Pengharapan yang kuat dan mantap pada individu akan mendorong untuk gigih dalam berupaya mencapai tujuan, walaupun mungkin belum memiliki pengalaman-pengalaman yang menunjang. Sebaliknya, pengharapan yang lemah dan ragu-ragu akan kemampuan diri akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang (generalitas), yaitu hal yang berkaitan cakupan luas bidang tingkah laku di mana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya, tergantung pada pemahaman kemampuan dirinya

yang terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang lebih luas dan bervariasi.

Bandura mengatakan bahwa, "*self-efficacy is a person's assessment of his ability to act to improve performance.*"⁴¹ Efikasi diri merupakan penilaian seseorang terhadap kemampuannya dalam bertindak untuk meningkatkan kinerja.

Hal ini juga sejalan dengan pendapat Luthans yang mengatakan sebagai berikut:

*Self-efficacy is the belief in the ability of individuals to mobilize the motivation, resources and knowledge of how to act so successful in performing specific tasks in accordance with a predetermined context.*⁴²

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengerahkan motivasinya, sumber pengetahuannya dan caranya bertindak sehingga berhasil dalam melakukan tugas-tugas khusus sesuai dengan konteks yang telah ditentukan. Seirama dengan pendapat Greenberg mengatakan bahwa, "*self-efficacy is the belief in one's ability to complete the task in order to achieve its objectives.*"⁴³ Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas untuk

⁴¹ Albert Bandura, *Social Foundation of Thought and Action*. (New Jersey: Prentice Hall, Inc, 1986), h. 391

⁴² Fred Luthans, *op.cit.*, h. 293

⁴³ Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, *Behavior in Organization* (New Jersey: Prentice Hall, Inc, 2008), h. 257

mencapai tujuan-tujuannya. Hal yang sama juga disampaikan Jennifer bahwa, *“self-efficacy is a person's belief in his ability to perform specific behaviors successfully .”*⁴⁴ Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk melakukan perilaku-perilaku khusus dengan sukses. Hal yang senada dikemukakan Kinicky bahwa, *“self-efficacy is a person's beliefs about the likelihood of success in completing specific tasks.”*⁴⁵ Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang tentang kemungkinan keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas-tugas khusus.

Pengertian efikasi berkaitan dengan kebiasaan hidup manusia yang didasarkan atas prinsip-prinsip karakter, seperti integritas, kerendahan hati, kesetiaan, pembatasan diri, keberanian, keadilan, kesabaran, kerajinan, kesederhanaan dan kesopanan yang seharusnya dikembangkan dari dalam diri menuju ke luar diri, serta bukan dengan pemaksaan dari luar ke dalam diri individu. Seseorang dikatakan efektif apabila dapat memecahkan masalah dengan efektif, memaksimalkan peluang, dan terus menerus belajar serta memadukan prinsip-prinsip lain dalam spiral pertumbuhan.

Menurut Stephen Covey, keefektifan individu merupakan fungsi dari dua hal: apa yang dihasilkan atau diproduksi dan aset yang

⁴⁴ Jennifer M. George dan Gareth R. Joner, *Understanding and Managing Organizational Behavior* (New York: Prentice Hall, 2007), h. 156.

⁴⁵ Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *op.cit.*, h.123.

menghasilkan atau kapasitas produksi, sehingga keefektifan seseorang merupakan keseimbangan antara produk/hasil yang diinginkan dengan kemampuan berproduksi.⁴⁶ Pengertian keefektifan tersebut terfokus pada keseimbangan yang tidak boleh diabaikan. Misalnya, untuk memperoleh hasil yang diinginkan harus disertai dengan perlakuan yang baik terhadap orang-orang yang telah berusaha mencapainya sehingga kemampuan kerja mereka dalam jangka panjang tetap terjaga.

Sedangkan Ormrod mendefinisikan efikasi diri dalam pencapaian tujuan sebagai berikut:

*Self-efficacy is a person's self-constructed judgment about his or her ability to execute certain behaviors or reach certain goals. To see examples of your own self-efficacy for various activities, try the following exercise.*⁴⁷

Efikasi diri adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya yang dibangun sendiri untuk mengeksekusi perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Untuk melihat contoh efikasi diri anda sendiri dalam berbagai kegiatan, cobalah dalam latihan.

Sedangkan menurut George dan Hill sebagai berikut:

Self-efficacy affects motivation, both when individuals get consideration as well as when individuals do it on his own

⁴⁶ Stephen R.Covey, *7 Kebiasaan Manusia yang Sangat Efektif*, terjemahan Budijanto (Jakarta: Binarupa Aksara, 1994), hh. 41-43

⁴⁷ J.E. Ormrod, *Educational Psychology: Developing Learners* (Singapore: Pearson, 2008), hh. 356-361

*desire. Higher self-efficacy then the greater the motivation and performance.*⁴⁸

Efikasi diri mempengaruhi motivasi, baik ketika individu mendapatkan imbalan maupun ketika individu melakukannya atas keinginan sendiri. Makin tinggi efikasi diri maka makin besar motivasi dan kinerja.

Cherrington berpendapat bahwa, *"self-efficacy is one's confidence in its ability to perform a specific task and in some cases have in common with self-esteem and locus of control."*⁴⁹ Efikasi diri adalah keyakinan seseorang atas kemampuannya untuk melaksanakan suatu tugas yang spesifik dan dalam beberapa hal memiliki kesamaan dengan *self-esteem* dan *locus of control*. Meskipun demikian, efikasi diri berkenaan dengan tugas yang spesifik dibandingkan dengan persepsi umum terhadap keseluruhan kompetensi.

Tujuan yang sulit dan spesifik dari pimpinan akan mendorong terbentuknya kepercayaan diri (efikasi diri) demi mencapai level kinerja yang diinginkan. Selain itu, penetapan tujuan yang sulit dan spesifik akan mendorong individu untuk menetapkan tujuan pribadi yang lebih tinggi dimana tujuan pribadi ini juga mendapat pengaruh dari efikasi diri.

⁴⁸ Jennifer M. George, Jones dan Hill, *op. cit.*, h. 390.

⁴⁹ David J. Cherrington, *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance* (Boston: Allyn and Bacon, 1994), h. 79.

Akhirnya efikasi diri dan penetapan tujuan berujung pada kinerja yang lebih baik.

Sebagaimana pendapat-pendapat sebelumnya Gibson *et al.*, memberikan definisi yang menyertakan dimensi dari efikasi diri. Menurut Gibson *et al.*, “*self-efficacy is a belief that we can perform adequately in a particular situation*”.⁵⁰ Konsep ini mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan bahwa seseorang bisa melaksanakan tugas dalam kondisi yang tepat dalam situasi tertentu. Sedangkan dimensi efikasi diri menurut Gibson *et al.*, terdiri dari tiga sebagaimana di kutip:

*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 situations.*⁵¹

Berdasarkan pendapat tersebut dimensi efikasi diri terdiri dari tiga yaitu *magnitude* (besarnya), kekuatan dan generalisasi dimana *magnitude* menunjukkan tingkat kesulitan tertinggi dari tugas yang dapat dilalui oleh seseorang, sedangkan *strength* (kekuatan) mengacu pada keyakinan seseorang untuk menilai apakah tingkat kesulitan tugas tersebut tinggi atau rendah. Dimensi terakhir dari efikasi diri adalah generalitas/keadaan yang umum yang menunjukkan tingkat dimana pengharapan disama-ratakan pada semua situasi.

⁵⁰ Gibson *et al.*, Organizational: Behavior; Structure, Processes (New York: McGraw-Hill, 2012), h.113.

⁵¹ Ibid., h. 117

Dimensi efikasi diri di atas senada dengan Luthans yang membahas implikasi efikasi diri pada seleksi sumber daya manusia dengan menyatakan bahwa:

*Selection of human resources in hiring for a particular job, making an assignment to a specific project, or promoting someone into an identifiable area of responsibility, assessing the person's present magnitude and strength of self efficacy could be valuable input into the selection decision. Magnitude measures the level of task difficulty that a person believes he or she is capable of executing, and strength indicates whether the magnitude is strong and likely to produce perseverance when difficulties are encountered.*⁵²

Pendapat Luthans dapat dipahami bahwa dalam upaya seleksi karyawan untuk pekerjaan tertentu, membuat ketentuan untuk suatu proyek, atau mempromosikan seseorang dengan tanggung jawab khusus, penilaian *magnitude* dan kekuatan (*strength*) efikasi diri dapat menjadikan masukan yang berharga dalam keputusan seleksi. *Magnitude* mengukur tingkat kesulitan tugas yang diyakini dapat diselesaikan, dan kekuatan (*strength*) mengindikasikan apakah *magnitude* tersebut tinggi dan menghasilkan ketekunan saat menghadapi kesulitan.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan di atas, maka sintesis efikasi diri adalah keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas secara maksimal sesuai harapan dengan indikator: 1) dapat menyelesaikan tugas. 2) dapat menghadapi kendala 3) tangguh menyelesaikan tugas.

⁵² Luthans, *op.cit.*, h. 159.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian Khursid *et al.*, menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara efikasi diri seorang guru terhadap prestasi kerja mereka, sejauh perbedaan efikasi diri seorang guru dikarenakan adanya variasi demografis.⁵³ Selanjutnya penelitian dari Lunenburg menyebutkan bahwa organisasi dapat mendorong tingkat kinerja yang lebih tinggi dari karyawan yang memiliki tingkat efikasi diri yang baik serta meningkatkan prestasi kerja karyawan di era kompetisi yang tinggi.⁵⁴ Dari hasil penelitian Khursid *et al.* dan Lunenburg dapat dikatakan bahwa tingkat efikasi diri yang dimiliki individu sangat mempengaruhi tingkat kinerja atau prestasi kerja individu dalam suatu organisasi. Perbedaan tingkat efikasi diri individu tersebut berbeda-beda yang dipengaruhi oleh variasi demografis organisasi tersebut.

C. Kerangka Teoretik

1. Lingkungan Kerja dan Kinerja

Berdasarkan kajian teoretik dan hasil sintesis yang dikemukakan sebelumnya, diketahui bahwa lingkungan kerja adalah

⁵³ Fauzia Khursid *et al.*, *The Relationships Between Teacher's Self Efficacy and Their Perceived Job Performance*, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Researches in Business*, <http://journal-archieves15.webs.com/204-223.pdf> (diakses Februari 2014)

⁵⁴ Fred C. Lunenburg, *Self Efficacy in The Workplace: Implications for Motivation and Performance*, *International Journal of Management, Business, and Administration*, <http://www.nationalforum.com/Electronic%2520Journal%2520Volumes/Lunenburg,%2520Fred%2520C.%2520SelfEfficacy%2520in%2520the%2520Workplace%2520IJMBA%2520V14%2520N1%25202011.pdf> (diakses Februari 2014)

lingkungan yang mencakup nilai-nilai kultural, kondisi ekonomi, pendidikan, politik dan hukum serta lingkungan psikologi yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Robbins mengemukakan, *“work environment is everything outside the organizational that potentially affect employees in the work and ultimately affect organizational performance.”*⁵⁵ Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di luar organisasi yang secara potensial mempengaruhi pegawai dalam bekerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi.

Berdasarkan pernyataan tersebut berarti lingkungan kerja merupakan segala hal yang di luar batas organisasi namun memberikan dukungan bagi produktivitas organisasi. Lingkungan kerja akan berdampak pada perilaku organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan tujuan yang telah ditentukan. Dengan begitu lingkungan kerja akan mempengaruhi pula terhadap kinerja karyawan berdasarkan perilaku individu yang mendukung.

Seperti halnya pendapat di atas, Sallis menyatakan bahwa, *“there are two factors that determine employee job performace, the*

⁵⁵ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior: Concept, Controversies, and Application* (New Jersey: Prentice Hall, 2000), h. 180

*work environment and mitivation of employees.”*⁵⁶ Ada dua faktor yang menentukan kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja dan motivasi para pegawai. Dijelaskan bahwa lingkungan sarana dan prasarana yang kondusif serta lingkungan sosial yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai standar yang ditentukan dan dalam skala waktu yang ditentukan juga.

Menurut Byars dan Rue hambatan-hambatan kinerja yang ditimbulkan dari lingkungan adalah sebagai berikut:

*Some of the more common potential performance obstacles include the employee's lack of time or conflicting demands upon it, indequate work facilities and equipment, restrictive policies that affect the job, lack of cooperation from others, type of supervision, temperature, lighting, noise, machine or equipment pacing, shifts and even luck.*⁵⁷

Pada umumnya hambatan kinerja potensial adalah termasuk kurangnya waktu karyawan atau tuntutan yang bertentangan atasnya, fasilitas kerja yang tidak memadai serta peralatan, kebijakan restriktif yang mempengaruhi pekerjaan, kurangnya kerjasama dari orang lain, pengawasan, suhu, pencahayaan, kebisingan, mesin atau peralatan, pergeseran dan bahkan keberuntungan.

⁵⁶ Edward Sallis, *Total Quality Management in Education* (London: Kogan Page, 2000), h. 37

⁵⁷ Llyod L. Byars dan Leslie W. Rue, *Human Resource Management* (New York: McGraw-Hill, 2008), hh. 216-217

2. Efikasi Diri dan Kinerja

Berdasarkan kajian teoretik dan hasil sintesis di atas, dijelaskan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang bersifat khusus yang mungkin tidak berani diterima oleh orang lain yang tidak memiliki efikasi diri yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Diperkuat oleh pernyataan Bandura dalam Timothy et al., *“however, because self-efficacy is defined as individuals’ beliefs about their capabilities to produce designated levels of performance.”*⁵⁸ Karena efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditentukan.

Seperti halnya dengan apa yang dinyatakan Locke dan Latham dalam Shani melalui teori *individual goal setting and performance*, menyatakan sebagai berikut:

*They claim that an assigned goal influences a person’s beliefs about being able to perform that task (labeled self efficacy) and encourages the acceptance of those goals as personal goals. Both factors in turn influence performance.*⁵⁹

Menyatakan bahwa suatu tujuan yang telah ditetapkan akan mempengaruhi keyakinan seseorang tentang menjadi mampu

⁵⁸ Timothy A. Judge, et al., *Self Efficacy and Work Related Performance : The Integral Role of Individual Differences*, *Journal of Applied Psychology*, <http://www.timothy-judge.com/Judge,%2520Jackson,%2520et%2520al.pdf> (diakses Januari 2014)

⁵⁹ Shani, et al., *Behavioral in Organizations, an Experiential Approach* (New York: McGraw-Hill, 2009), h. 110

melakukan tugas (efikasi diri) dan mendorong penerimaan tujuan tersebut sebagai tujuan pribadi. Kedua faktor tersebut pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja.

Locke dan Latham dalam Miner juga menyatakan tentang pengaruh diri efikasi diri terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam pernyataan sebagai berikut:

*Goal setting theory is in full agreement, rather than conflict, with expectancy theory regarding the relationship of expectancy to performance. Expectancy is positively related to performance within any given goal group; self efficacy and/or overall expectancy of performing well across the full range of possible performance levels is positively associated with goal level and performance, both within and across goal groups. Assigned goals facilitate performance because they influence both self efficacy and personal goals. Self efficacy affects goal choice, and both self efficacy and personal goals affect performance.*⁶⁰

Aturan tujuan sasaran dalam perjanjian penuh, bukan konflik, dengan teori ekspektasi mengenai hubungan ekspektasi kinerja. Harapan positif terkait dengan kinerja dalam kelompok sasaran tertentu, efikasi diri dan/ atau harapan keseluruhan kinerja yang baik di berbagai tingkat kinerja yang mungkin berhubungan positif dengan tingkat tujuan dan kinerja, baik di dalam maupun di kelompok sasaran. Ditugaskan untuk memfasilitasi kinerja karena mereka mempengaruhi baik efikasi diri maupun tujuan pribadi. Efikasi diri

⁶⁰ John B. Miner, *Organizational Behavior I: Essential Theories of Process And Structure* (New York: M.E. Sharpe, Inc, 2005), h. 163

mempengaruhi tujuan yang ditentukan, dan antara efikasi diri dengan tujuan pribadi akan mempengaruhi kinerja.

Seperti yang dikemukakan Vancouver, Thompson dan Williams dalam Miner, mereka menyatakan sebagai berikut:

*In the goal setting view, self efficacy raises the level of self set goals, reinforces commitment to these goals, and thus enhances the level of performance. Control theory says that: (1) the positive correlation of self efficacy with performance may be largely an effect of past performance on self efficacy, (2) self efficacy can negatively affect subsequent performance by rendering a person complacent, and (3) self efficacy can positively affect subsequent performance by affecting choices like the adoption of a difficult goal.*⁶¹

Dalam tampilan pengaturan sasaran, efikasi diri meningkatkan tujuan diri, memperkuat komitmen terhadap tujuan-tujuan ini, sehingga meningkatkan tingkat kinerja. Teori kontrol mengatakan bahwa: (1) korelasi positif efikasi diri dengan kinerja mungkin sebagian besar efek dari kinerja masa lalu pada efikasi diri itu sendiri, (2) efikasi diri negatif dapat mempengaruhi kinerja berikutnya oleh kepuasan yang dibuatnya, dan (3) efikasi diri positif dapat mempengaruhi kinerja selanjutnya dengan mempengaruhi pilihan seperti penerapan tujuan yang sulit.

⁶¹ John B. Miner, op.cit., h. 178

3. Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri

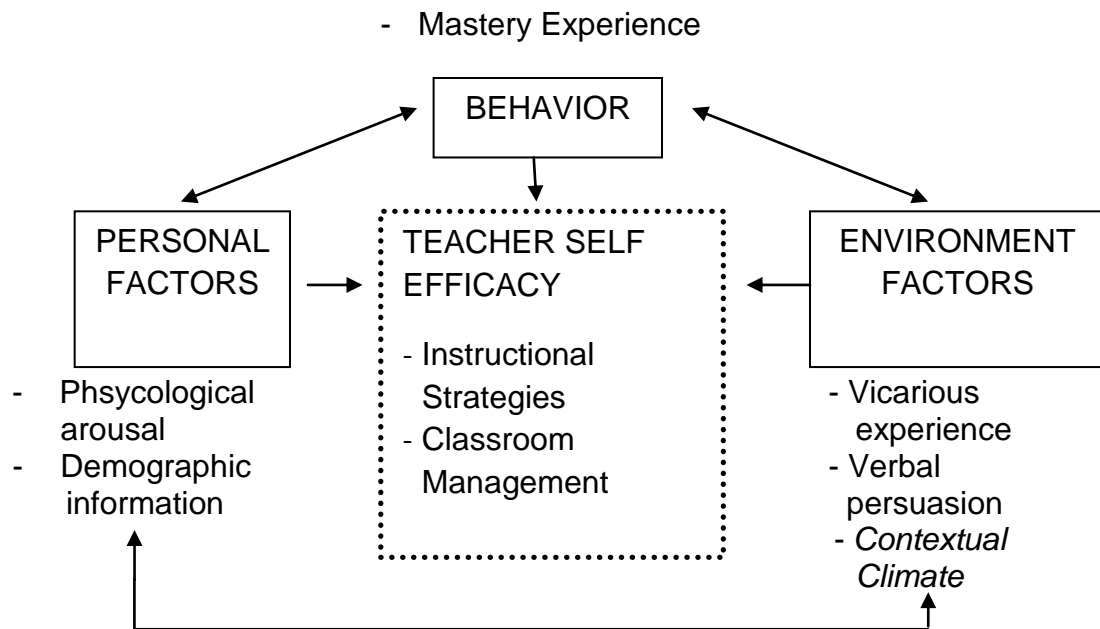
Berdasarkan konsep yang dikemukakan di atas, efikasi diri dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, eksternal dan bahkan interaksi faktor yang hasilnya tercermin sebagai kinerja dan hasil kerja. Dalam hal ini lingkungan kerja dapat mempengaruhi efikasi diri melalui berbagai faktor. Diperkuat oleh pernyataan Frank Pajares sebagai berikut:

*Environments and social systems influence human behavior through psychological mechanisms of the self system. Hence, social cognitive theory posits that factors such as economic conditions, socioeconomic status, and educational and familial structures do not affect human behavior directly. Instead, they affect it to the degree that they influence people's aspirations, self-efficacy beliefs, personal standards, emotional states, and other self-regulatory influences.*⁶²

Lingkungan dan sistem sosial mempengaruhi perilaku manusia melalui mekanisme psikologis dari sistem diri. Oleh karena itu, teori kognitif sosial berpendapat bahwa faktor-faktor seperti kondisi ekonomi, status sosial ekonomi, dan struktur pendidikan serta keluarga tidak mempengaruhi perilaku manusia secara langsung. Sebaliknya, mereka lebih mempengaruhi terhadap aspirasi rakyat, efikasi diri, standar pribadi, keadaan emosional, dan pengaruh peraturan diri lainnya.

⁶² Frank Pajares, *Overview of Social Cognitive Theory and of Self Efficacy*, <http://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/eff.html> (diakses Januari 2014)

Seperti yang dikembangkan oleh Wong Kiet Wah dalam model Triadic Bandura yang memperlihatkan hubungan timbal balik antar faktor pribadi, lingkungan kerja dan perilaku yang kompleks sebagai sumber pengaruh terhadap penilaian guru terhadap kemampuan efikasi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam proses belajar mengajar. Untuk lebih jelasnya akan diperlihatkan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 2.3 : Conceptual Framework of The Study⁶³

⁶³ Wong Kiet Wah, *Sources of Influence on Teacher Self Efficacy Among Preservice Teachers*, Seminar Penyelidikan Pendidikan Institut Perguruan Batu Lintang, <http://www.ipbl.edu.my/portal/penyelidikan/seminarpapers/2007/Edpsychology/wongannal/PIPfp.pdf> (diakses Januari 2014)

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teoretik sebagaimana diuraikan di atas, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja
2. Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kinerja
3. Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap efikasi diri

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis penelitian. Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung efikasi diri terhadap kinerja
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap efikasi diri.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA swasta di Kota Bekasi, peneliti menganggap penelitian yang peneliti lakukan cukup efektif dalam hal mendapatkan data-data, dan mudah dijangkau, sehingga memudahkan proses penelitian.

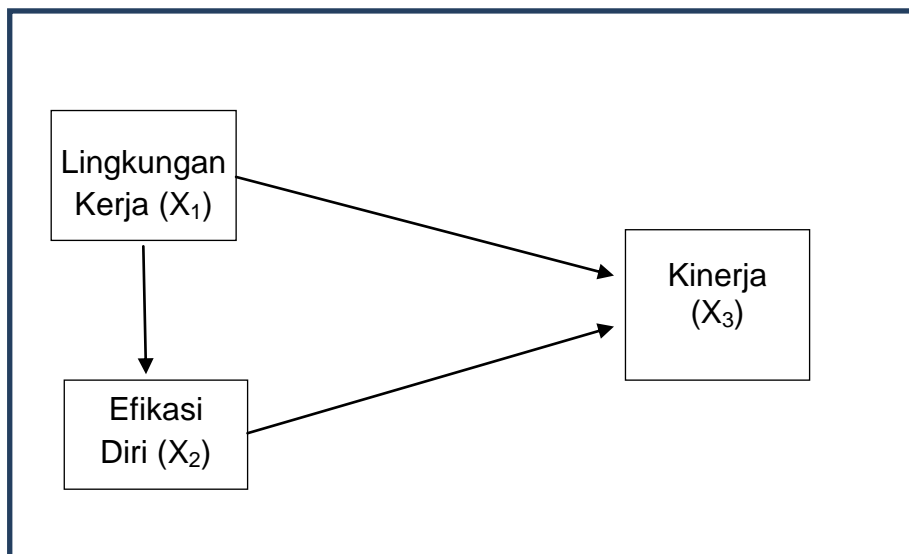
Waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih selama 4 (empat) bulan yaitu dari bulan April – Juli tahun 2014. Dimulai dengan dilaksanakan pengurusan izin untuk penelitian, pelaksanaan uji coba instrumen, uji validitas dan reabilitas instrumen, serta penyempurnaan instrumen untuk

dijadikan instrumen baku dalam pengumpulan data penelitian. Setelah itu dilaksanakan pengambilan data dan analisis data untuk proses akhir penelitian ini.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan berupa kuantitatif, jenis asosiatif kausal dengan metode survey. Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Teknik analisis jalur dipilih dengan pertimbangan digunakan untuk menguji hubungan antar variabel, yang selanjutnya mengetahui pengaruh langsung antar variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model hipotetik interaksi antar variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 3.1 Model Hipotetik Penelitian

Data yang diambil dari lapangan berupa angka kuantitas, yang selanjutnya diolah secara statistik. Maka untuk pengolahan data tersebut dibutuhkan perlakuan sesuai kaidah statistik inferensial parametris, mulai dari pengujian normalitas, homogenitas hingga pengujian reliabilitas dan validitas untuk menghasilkan data yang sesungguhnya sehingga dapat terukur. Selanjutnya dilakukan uji regresi untuk menguji pengaruh antar variabel untuk membuat taksiran dan generalisasi data untuk populasi faktual. Sehingga rekomendasi yang dihasilkan dari analisis statistik tersebut dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya secara objektif dan ilmiah.

D. Populasi dan Sampel

Populasi terjangkau adalah semua guru SMA Swasta yang berada di kota Bekasi yang berjumlah 290 guru.

Sampel dilakukan secara acak, dengan menggunakan teknik *simple random sampling* yang dilakukan dengan cara pengundian. Penentuan jumlah sampel guru yaitu sejumlah 168 sampel yang menjadi objek penelitian, ditentukan dengan rumus Slovin, sebagaimana berikut:

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

$$n = \frac{290}{290.0,05^2+1} = 168,11$$

$$n \approx 168 \text{ (dibulatkan)}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e^2 = tingkat presisi ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan bentuk kuesioner dan disusun dalam bentuk pernyataan. Pada penelitian ini pengukuran dilakukan pada situasi nyata sesuai dengan penilaian dari responden tentang apa yang dialami atau dirasakan, bukan apa yang diinginkan.

1. Kinerja

a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah perilaku kerja pegawai selama menjalankan tugas terhadap pemenuhan tujuan organisasi yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu yang meliputi indikator: tanggung jawab melaksanakan tugas, tanggap terhadap perubahan, kerja sama, ketepatan waktu pelaksanaan tugas dan ketepatan penyelesaian tugas.

b. Definisi Operasional

Kinerja adalah penilaian kepala sekolah terhadap perilaku kerja guru selama menjalankan tugas terhadap pemenuhan

tujuan organisasi yang pengukurannya dilakukan dalam kurun waktu tertentu yang meliputi indikator: tanggung jawab melaksanakan tugas, tanggap terhadap perubahan, kerja sama, ketepatan waktu pelaksanaan tugas dan ketepatan penyelesaian tugas.

c. Kisi-kisi instrumen

Penyajian kisi-kisi instrumen kinerja dimaksudkan untuk menggambarkan sebaran butir sebelum uji validitas butir.

Tabel 3.1

Kisi-kisi Instrumen Kinerja

No	Indikator	No. Butir Soal	Jumlah Butir Valid
1	Tanggung jawab melaksanakan tugas	1,2,3,4,5,6	6
2	Ketepatan waktu pelaksanaan tugas	7,8,9,10,11,12,13	7
3	Ketepatan penyelesaian tugas	14,15,16,17,18,19	6
4	Tanggap terhadap perubahan	20,21,22,23,24,25,26,27	7
5	Kerja sama	28,29,30	3
	Jumlah		29

d. Jenis Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja guru berbentuk kuesioner. Instrumen yang diuji-coba untuk variabel kinerja sebanyak 30 butir pernyataan. Penilaian instrumen menggunakan skala pengukuran butir dengan skala peringkat menggunakan *Skala Likert* dengan lima alternatif jawaban, untuk pernyataan yang bersifat positif rentang skornya adalah 5 s/d 1, sehingga rentang skor menunjukkan kinerja guru yang tinggi dan rendah. Penilaian instrumen menggunakan skala pengukuran butir dengan skala peringkat, yaitu: 1) Sangat Sering = 5, 2) Sering = 4, 3) Kadang-kadang = 3, 4) Jarang = 2 dan 5) Tidak Pernah = 1.

e. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji coba ini digunakan untuk menghitung validitas dan reliabilitas pada kuesioner variabel kinerja. Selanjutnya dari hasil uji coba tersebut ditetapkan sebagai instrumen penelitian. Proses uji coba instrumen dilakukan kepada 20 orang guru SMA swasta di Kota Bekasi. Uji coba instrumen dilakukan melalui uji validitas butir pernyataan dan perhitungan koefisien reliabilitas.

1) Validitas

Untuk menguji validitas tiap butir instrumen kinerja

guru, dilakukan pengujian dengan cara menganalisis hubungan antara skor tiap butir dan skor total. Rumus statistik yang digunakan adalah, korelasi *Pearson Product Moment*, dan hasil perhitungan tersebut menghasilkan butir-butir yang valid dan yang tidak valid. Kriteria penghitungan dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} sebagai pedoman untuk menerima atau menolak butir instrumen dengan taraf signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$), apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir instrumen dinyatakan valid. Sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid (*drop*), sehingga tidak dapat digunakan sebagai bahan penyelidikan. Berdasarkan uji coba yang melibatkan 20 responden dan taraf signifikansi $\alpha=0.05$ pada tabel r_{tabel} *pearson product moment*, maka didapatkan nilai 0,444. Sehingga, jika nilai korelasi tiap butir instrumen dibawah 0.444, maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Dari hasil uji validitas, diketahui bahwa untuk variabel kinerja terdapat 1 item yang tidak valid, sehingga masih ada 29 item yang valid. Item yang tidak valid adalah item nomor 22 .

2) Reliabilitas

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksud untuk melihat konsistensi jawaban yang diberikan kepada guru dan dianalisis dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Dari hasil perhitungan reliabilitas di atas terlihat bahwa instrumen penelitian yang telah teruji validitasnya adalah reliabel dengan besaran koefisien 0,967 untuk variabel kinerja. Dengan demikian instrumen tersebut sangat reliabel.

2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Konseptual

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas di dalam mencapai tujuan organisasi dengan indikator: kebisingan, pencahayaan, suasana kerja, suhu, kelembapan, fasilitas kerja dan hubungan dengan rekan kerja.

b. Definisi Operasional

Lingkungan kerja adalah penilaian guru tentang segala sesuatu yang ada di sekitar para guru dan yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas di dalam mencapai tujuan organisasi dengan indikator: kebisingan, pencahayaan, suasana kerja, suhu, kelembapan, fasilitas kerja dan hubungan dengan rekan kerja.

c. Kisi-kisi instrumen

Penyajian kisi-kisi instrumen lingkungan kerja dimaksudkan untuk menggambarkan sebaran butir sebelum uji validitas butir.

Tabel 3.2.

Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja

No	Indikator	No. Butir Soal	Jumlah Butir Valid
1	Kebisingan, Pencahayaan, Suhu, Kelembapan	1,2,3,4,5,6,7,8, 9,10	9
2	Suasana kerja	11,12,13,14,15, 16,17,18,19,20	10
3	Fasilitas kerja	21,22,23,24	4
4	Hubungan dengan rekan kerja	25,26,27,28, 29,30	6
	Jumlah		29

d. Jenis Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja berbentuk kuesioner. Instrumen yang diuji-coba untuk variabel lingkungan kerja sebanyak 30 butir pernyataan. Penilaian

instrumen menggunakan skala pengukuran butir dengan skala peringkat menggunakan *Skala Likert* dengan lima alternatif jawaban, untuk pernyataan yang bersifat positif rentang skornya adalah 5 s/d 1, sehingga rentang skor menunjukkan lingkungan kerja yang tinggi dan rendah. Penilaian instrumen menggunakan skala pengukuran butir dengan skala peringkat, yaitu: 1). Sangat Sesuai = 5, 2). Sesuai = 4, 3). Kurang Sesuai = 3, 4). Tidak Sesuai = 2 dan 5). Sangat Tidak Sesuai = 1.

e. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji coba ini digunakan untuk menghitung validitas dan reliabilitas pada kuesioner variabel lingkungan kerja. Selanjutnya dari hasil uji coba tersebut ditetapkan sebagai instrumen penelitian. Proses uji coba instrumen dilakukan kepada 20 orang guru SMA swasta di Kota Bekasi. Uji coba instrumen dilakukan melalui uji validitas butir pernyataan dan perhitungan koefisien reliabilitas.

1) Validitas

Untuk menguji validitas tiap butir instrumen lingkungan kerja, dilakukan pengujian dengan cara menganalisis hubungan antara skor tiap butir dan skor total. Rumus statistik yang digunakan adalah, korelasi *Pearson Product Moment*,

dan hasil perhitungan tersebut menghasilkan butir-butir yang valid dan yang tidak valid. Kriteria penghitungan dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} sebagai pedoman untuk menerima atau menolak butir instrumen dengan taraf signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$), apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir instrumen dinyatakan valid. Sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid (*drop*), sehingga tidak dapat digunakan sebagai bahan penyelidikan. Berdasarkan uji coba yang melibatkan 20 responden. Berdasarkan taraf signifikansi $\alpha=0.05$ pada tabel r_{tabel} *pearson product moment*, maka didapatkan nilai 0,444. Sehingga, jika nilai korelasi tiap butir instrumen dibawah 0.444, maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Dari hasil uji validitas, diketahui bahwa untuk variabel lingkungan kerja terdapat 1 item yang tidak valid, sehingga masih ada 29 item yang valid. Item yang tidak valid adalah item nomor 1.

2) Reliabilitas

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksud untuk melihat konsistensi jawaban yang diberikan kepada guru dan dianalisis dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Dari hasil perhitungan reliabilitas di atas terlihat bahwa instrumen penelitian yang telah teruji validitasnya adalah reliabel dengan besaran koefisien 0,962 untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian instrumen tersebut sangat reliabel.

3. Efikasi Diri

a. Definisi Konseptual

Efikasi diri adalah keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas secara maksimal sesuai harapan dengan indikator: 1) dapat menyelesaikan tugas. 2) dapat menghadapi kendala 3) tangguh menyelesaikan tugas.

b. Definisi Operasional

Efikasi diri adalah keyakinan diri seorang guru terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas secara maksimal sesuai harapan dengan indikator: 1) dapat menyelesaikan tugas. 2) dapat menghadapi kendala 3) tangguh menyelesaikan tugas

c. Kisi-kisi instrumen

Penyajian kisi-kisi instrumen efikasi diri dimaksudkan untuk menggambarkan sebaran butir sebelum uji validitas butir.

Tabel 3.3.**Kisi-kisi Instrumen Efikasi Diri**

No	Indikator	No. Butir Soal	Jumlah Butir Valid
1	Dapat menyelesaikan tugas	1,2,3,4,5,6,7,8, 9,10,11,12,13, 14,15,16	15
2	Dapat menghadapi kendala	17,18,19,20,21, 22	6
3	Tangguh menyelesaikan tugas	23,24,25,26,27, 28,29,30	7
	Jumlah		28

d. Jenis Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur efikasi diri berbentuk kuesioner. Instrumen yang diujicoba untuk variabel efikasi diri sebanyak 30 butir pernyataan. Penilaian instrumen menggunakan skala pengukuran butir dengan skala peringkat menggunakan *Skala Likert* dengan lima alternatif jawaban, untuk pernyataan yang bersifat positif rentang skornya adalah 5 s/d 1, sehingga rentang skor menunjukkan efikasi diri yang tinggi dan rendah. Penilaian instrumen menggunakan skala pengukuran butir dengan skala peringkat, yaitu : 1) Sangat Yakin = 5,

2) Yakin = 4, 3) Kurang Yakin = 3, 4) Tidak Yakin = 2 dan 5) Sangat Tidak Yakin = 1.

e. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji coba ini digunakan untuk menghitung validitas dan reliabilitas pada kuesioner variabel efikasi diri. Selanjutnya dari hasil uji coba tersebut ditetapkan sebagai instrumen penelitian. Proses uji coba instrumen dilakukan kepada 20 orang guru SMA swasta di Kota Bekasi. Uji coba instrumen dilakukan melalui uji validitas butir pernyataan dan perhitungan koefisien reliabilitas.

1) Validitas

Untuk menguji validitas tiap butir instrumen efikasi diri, dilakukan pengujian dengan cara menganalisis hubungan antara skor tiap butir dan skor total. Rumus statistik yang digunakan adalah, korelasi *Pearson Product Moment*, dan hasil perhitungan tersebut menghasilkan butir-butir yang valid dan yang tidak valid.

Kriteria penghitungan dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} sebagai pedoman untuk menerima atau menolak butir instrumen dengan taraf signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$), apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir instrumen dinyatakan valid. Sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$,

maka instrumen dinyatakan tidak valid (*drop*), sehingga tidak dapat digunakan sebagai bahan penyelidikan. Berdasarkan uji coba yang melibatkan 20 responden. Berdasarkan taraf signifikansi $\alpha=0.05$ pada tabel r_{tabel} *pearson product moment*, maka didapatkan nilai 0,444. Sehingga, jika nilai korelasi tiap butir instrumen dibawah 0.444, maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Dari hasil uji validitas, diketahui bahwa untuk variabel efikasi diri terdapat 2 item yang tidak valid, sehingga masih ada 28 item yang valid. Item yang tidak valid adalah item nomor 14 dan 23.

2) Reliabilitas

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksud untuk melihat konsistensi jawaban yang diberikan kepada guru dan dianalisis dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Dari hasil perhitungan reliabilitas di atas terlihat bahwa instrumen penelitian yang telah teruji validitasnya adalah reliabel dengan besaran koefisien 0,962 untuk variabel efikasi diri. Dengan demikian instrumen tersebut sangat reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) statistika deskriptif berupa skor rata-rata, median, modus, simpangan baku, dan distribusi frekuensi kumulatif, 2) statistika inferensial menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan 3) Uji persyaratan analisis.

Sebelum uji hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis, yaitu: uji normalitas galat taksiran dengan uji liliefors dan analisis regresi, selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur.

G. Hipotesis Statistik

Berdasarkan kerangka berpikir dan hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, maka hipotesis statistik dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama : $H_0: \beta_{31} \leq 0$
 $H_1: \beta_{31} > 0$
2. Hipotesis Kedua : $H_0: \beta_{32} \leq 0$
 $H_1: \beta_{32} > 0$
3. Hipotesis Ketiga : $H_0: \beta_{21} \leq 0$
 $H_1: \beta_{21} > 0$

Keterangan:

H_0 = Hipotesis nol

H_1 = Hipotesis alternatif

β_{31} = Koefisien jalur antara lingkungan kerja dengan kinerja

β_{32} = Koefisien jalur antara efikasi diri dengan kinerja

β_{21} = Koefisien jalur antara lingkungan kerja dengan efikasi diri

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data pada bagian ini meliputi data variabel X_3 (kinerja) sebagai variabel terikat (*endogenous*), variabel X_1 (lingkungan Kerja) dan variabel X_2 (efikasi diri) sebagai variabel bebas (*exogenous*). Deskripsi data penelitian ketiga variabel tersebut akan dinyatakan dalam skor rata-rata (M), median (Me), modus (Mo), standar *deviation* (SD), *sample variance*, serta *range*. Deskripsi masing-masing variabel disajikan secara berturut-turut mulai dari variabel X_3 , X_1 , dan X_2 , sebagai mana dalam tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1 Rangkuman Deskripsi Statistik Data Penelitian

No.	Keterangan	X_3	X_1	X_2
1.	Rata-rata	114,2262	115,0714	119,1667
2.	Median	119,0000	114,0000	116,0000
3.	Modus	129,00	123,00a	114,00
5.	Standar Deviasi	13,16669	12,89923	9,69083
6.	Varians	173,362	166,390	93,912
7.	Rentang	62,00	51,00	49,00
8.	Minimum	73,00	88,00	90,00
9.	Maksimum	135,00	139,00	139,00
	Jumlah	19190,00	19332,00	20020,00

1. Kinerja (Variabel X_3)

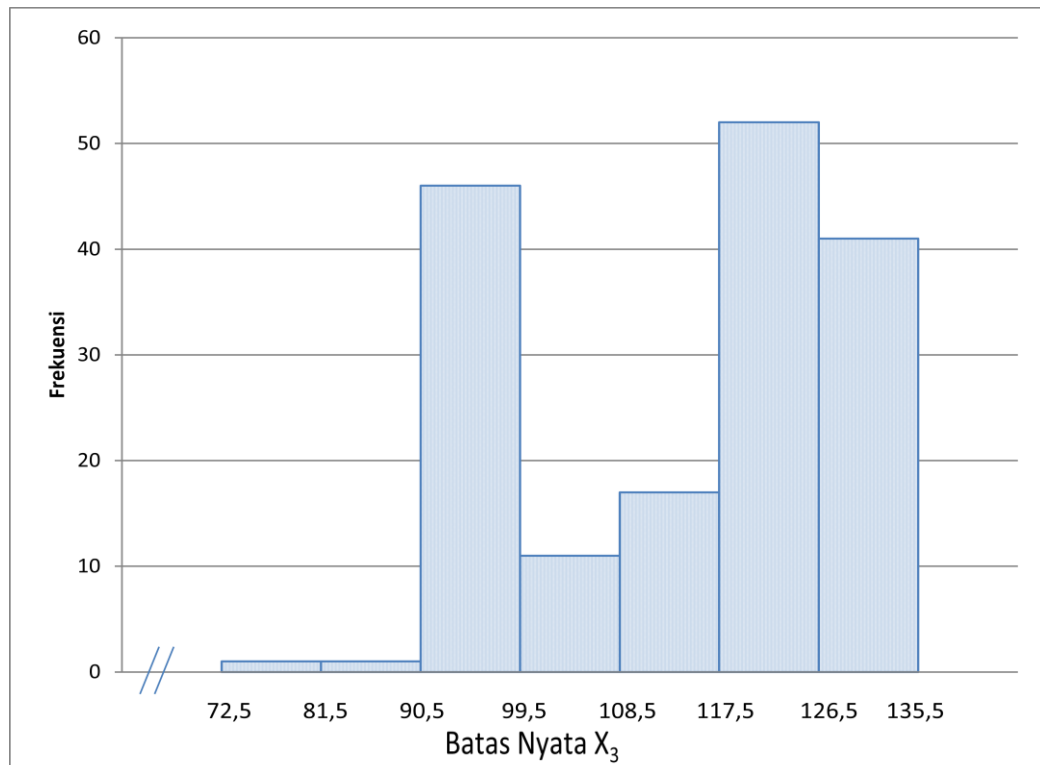
Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi, banyaknya kelas dihitung menurut aturan *sturges*, diperoleh tujuh kelas dengan nilai skor maksimum 135 dan skor minimum 73, sehingga rentang skor sebesar 62. Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa instrumen kinerja mempunyai nilai rata-rata (*mean*) sebesar 114,25 dengan nilai standar deviasi 13,20 dimana nilai variansnya sebesar 174,34 nilai median 119 dan nilai modus sebesar 129. Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor Variabel X_3

No.	Kelas Interval	Frek Absolut	Frek Relatif (%)	Frek Kumulatif (%)
1	73 – 81	1	0,60	0,60
2	82 – 90	1	0,60	1,19
3	91 - 99	45	26,79	27,98
4	100 - 108	11	6,55	34,52
5	109 - 117	17	10,12	44,64
6	118 - 126	52	30,95	75,60
7	127 - 135	41	24,40	100,00
	Jumlah	168	100,00	

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 72,5 sampai 135,5. 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 Kinerja (X₃)

2. Lingkungan Kerja (Variabel X_1)

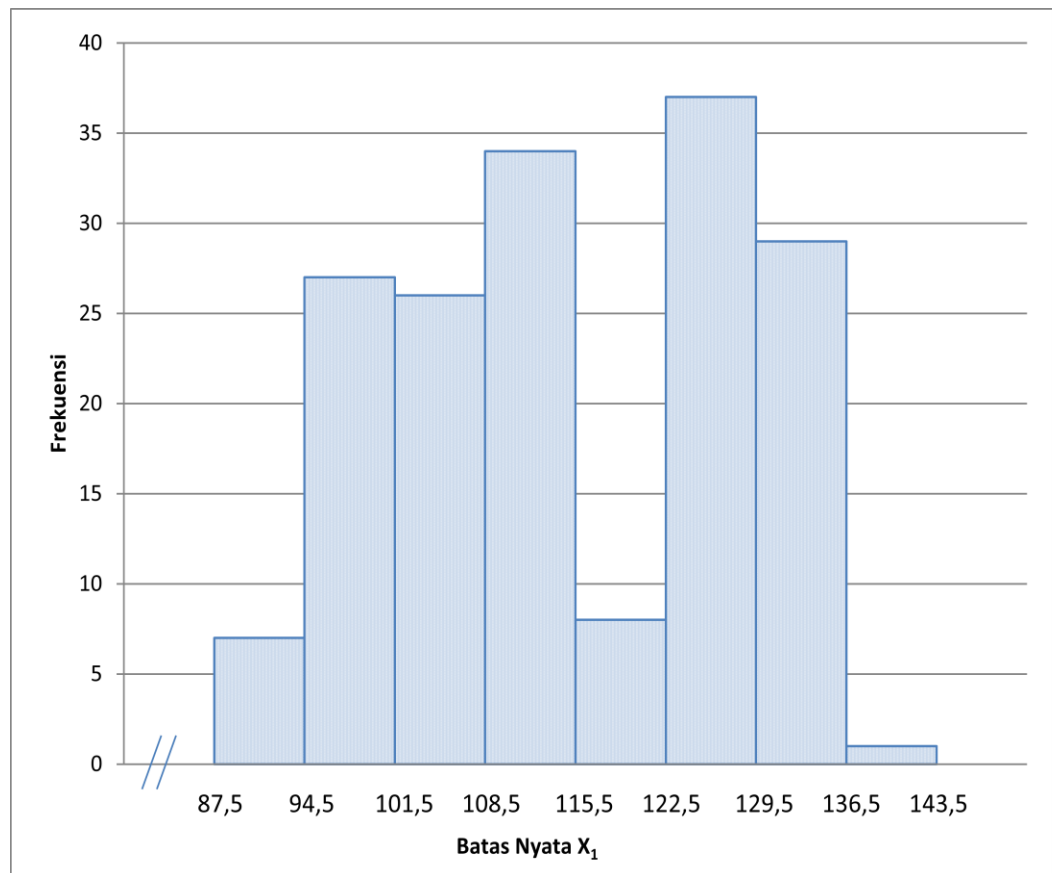
Data lingkungan kerja mempunyai rentang skor teoretik antara 29 sampai 145 dan rentang skor empiris antara 88 sampai dengan 139. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 115,16; simpangan baku sebesar 12,88; varians sebesar 166,02; median sebesar 114; dan modus sebesar 133. Selanjutnya data lingkungan kerja disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Variabel X_1

No.	Kelas Interval	Frek Absolut	Frek Relatif (%)	Frek Kumulatif
1	88 - 94	7	4,17	4,17
2	95 - 101	27	16,07	20,24
3	102 - 108	25	14,88	35,12
4	109 - 115	34	20,24	55,36
5	116 - 122	8	4,76	60,12
6	123 - 129	37	22,02	82,14
7	130 - 136	29	17,26	99,40
8	137 - 143	1	0,60	100,00
	Jumlah	168	100,00	

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 87,5 sampai 143,5. Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan

mengurangkan angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data instrumen lingkungan kerja tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



Gambar 4.2
Histogram Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

3. Efikasi Diri (Variabel X_2)

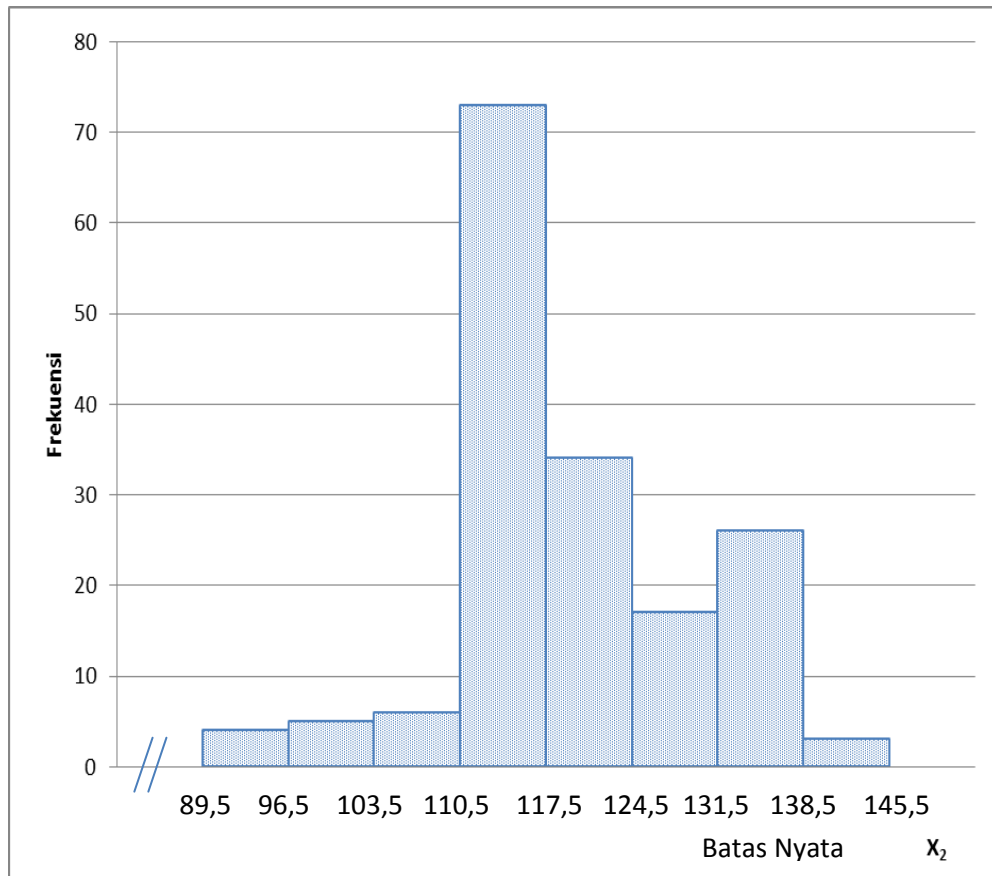
Data efikasi diri mempunyai rentang skor teoretik antara 28 sampai 140, dan rentang skor empiris antara 90 sampai dengan 139. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 119,16; simpangan baku sebesar 9,72; varians sebesar 94,47; median sebesar 116; dan modus sebesar 114. Selanjutnya data dinamika kelompok disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Skor Variabel X_2

No.	Kelas Interval	Frek Absolut	Frek Relatif (%)	Frek Kumulatif
1	90 – 96	4	2,38	2,38
2	97 – 103	5	2,98	5,36
3	104 – 110	6	3,57	8,93
4	111 – 117	73	43,45	52,38
5	118 – 124	34	20,24	72,62
6	125 – 131	17	10,12	82,74
7	132 – 138	26	15,48	98,21
8	139 – 145	3	1,79	100,00
	Jumlah	168	100,00	

Berdasarkan tabel 4.4 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 89,5 sampai 145,5. 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 dinamika kelompok tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



Gambar 4.3
Histogram Variabel Efikasi Diri (X₂)

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 linear, 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 linear. Berkaitan dengan hal tersebut, maka dilakukan pengujian terhadap kedua persyaratan yang berlaku dalam analisis jalur tersebut. Pengujian analisis yang dilakukan adalah: 1) Uji normalitas, dan 2) Uji signifikansi dan linearitas 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 *Lilliefors*. 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}

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. Hasil perhitungan pengujian normalitas tertera pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran

Galat Taksiran Regresi	N	L_{hitung}	L_{tabel} ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
X_3 atas X_1	168	0,061	0,068	Normal
X_3 atas X_2	168	0,067	0,068	Normal
X_2 atas X_1	168	0,067	0,068	Normal

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

2. Uji Signifikansi dan Linearitas 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 kelinearannya dengan menggunakan uji F dalam tabel ANAVA. Kriteria pengujian signifikansi dan linearitas model regresi ditetapkan sebagai berikut :

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

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

Pada tahap selanjutnya adalah melakukan analisis korelasional dengan meninjau kadar dan signifikansi hubungan antara pasangan variabel eksogen dengan variabel endogen. Kadar hubungan di uji dengan menggunakan nilai koefisien korelasi “*Product Moment Pearson (r)*” dan nilai koefisien determinasi (r^2). Tingginya nilai dari kedua koefisien tersebut menunjukkan tingginya pengaruh atau korelasi antara variabel yang dianalisis.

a. Uji Signifikansi dan Linearitas Koefisien Regresi Kinerja atas Lingkungan Kerja

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara kinerja dengan lingkungan kerja pada lampiran 5 diperoleh konstanta regresi $a = 45,187$ dan koefisien regresi $b = 0,600$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_3 = 45,187 + 0,600X_1$. Sebelum model

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

Tabel 4.6 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Koefisien Regresi $\hat{X}_3 = 45,187 + 0,600X_1$

Sumber	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	168	2.220.952,00				
Regresi a	1	2.192.000,60				
Regresi b/a	1	10.002,17	10.002,17	87,622**	3,898	6,790
Residu	166	18.949,23	114,15			
Tuna Cocok	40	373,58	9,34	0,063 ^{ns}	1,490	
Galat	126	18.575,65	147,43			

Keterangan :

** : Regresi sangat signifikan ($F_{hitung} > F_{tabel}$) $\alpha = 0,01$

$$F_h = 87,622 > F_t = 6,790$$

ns : Regresi berbentuk linear ($F_{hitung} < F_{tabel}$) $\alpha = 0,05$

$$F_h = 0,063 < F_t = 1,490$$

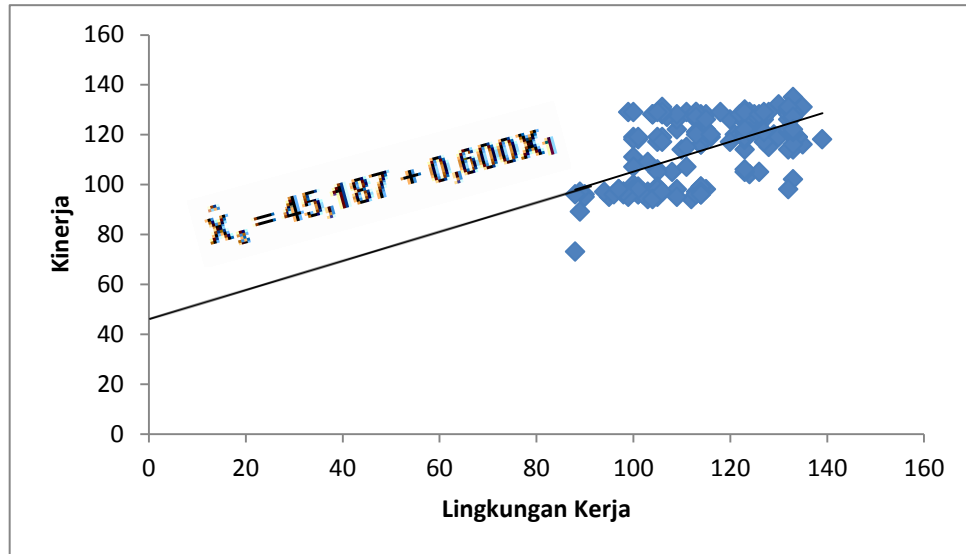
dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi $\hat{X}_3 = 45,187 + 0,600X_1$, untuk uji signifikansi diperoleh $F_{hitung} = 87,622$ lebih besar dari pada $F_{tabel} = 6,790$ pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh $F_{hitung} = 0,063$ lebih kecil dari pada $F_{tabel} = 1,490$ pada $\alpha = 0,05$.

Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.4.



Gambar 4.4

Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 45,187 + 0,600X_1$

b. Uji Signifikansi dan Linearitas Koefisien Regresi Kinerja atas Efikasi Diri

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara kinerja dengan efikasi diri pada lampiran 5, diperoleh konstanta regresi $a = 47,698$ dan koefisien regresi $b = 0,558$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_3 = 47,698 + 0,558X_2$. Sebelum model persamaan tersebut dianalisis lebih lanjut untuk digunakan dalam

menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA seperti terlihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Koefisien Regresi $\hat{X}_3 = 47,698 + 0,558X_2$

Sumber	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	168	2.220.952,00				
Regresi a	1	2.192.000,60				
Regresi b/a	1	4.888,10	4.888,10	33,720**	3,898	6,790
Residu	166	24.063,30	144,96			
Tuna Cocok	33	956,83	28,99	0,212 ^{ns}	1,5248	
Galat	133	18,218.37	136,98			

Keterangan :

** : Regresi sangat signifikan ($F_{hitung} > F_{tabel}$) $\alpha = 0,01$

$$F_h = 33,720 > F_t = 6,790$$

ns : Regresi berbentuk linear ($F_{hitung} < F_{tabel}$) $\alpha = 0,05$

$$F_h = 0,212 < F_t = 1,524$$

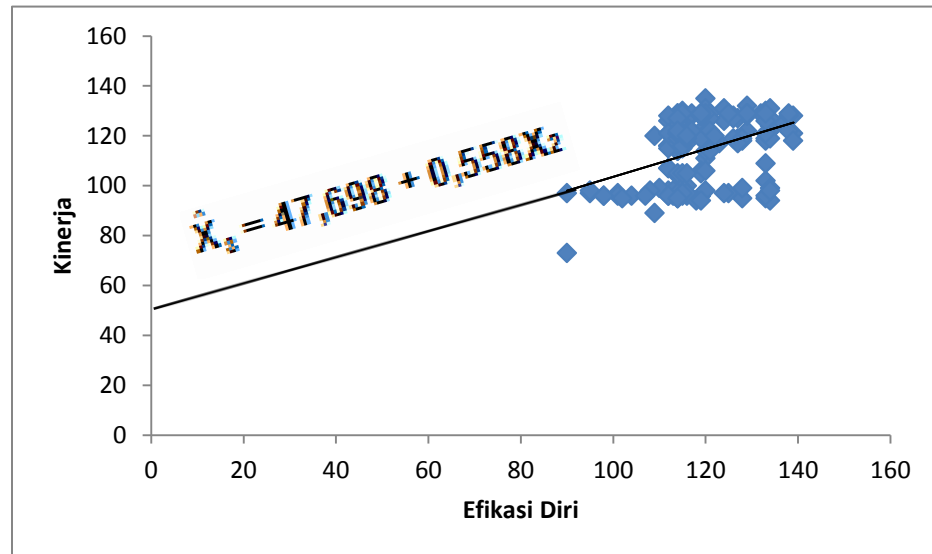
dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi $\hat{X}_3 = 47,698 + 0,558X_2$, untuk uji signifikansi diperoleh $F_{hitung} = 33,720$ lebih besar dari F_{tabel} 6,790 pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh F_{hitung}

sebesar 0,212 lebih kecil dari F_{tabel} 1,524 pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.5.



Gambar 4.5

Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 47,698 + 0,558X_2$

c. Uji Signifikansi dan Linearitas Koefisien Regresi Lingkungan Kerja atas Efikasi Diri

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara lingkungan kerja dengan efikasi diri pada lampiran 5 diperoleh konstanta regresi $a = 90,270$ dan koefisien regresi $b = 0,251$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_2 = 90,270 + 0,251X_1$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan

dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel 4.8.

Tabel 4.8 ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Koefisien Regresi $\hat{X}_2 = 90,270 + 0,251X_1$

Sumber	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	168	2.401.400,00				
Regresi a	1	2.385.716,67				
Regresi b/a	1	1.752,34	1.752,34	20,881**	3,898	6,7892
Residu	166	13.930,99	83,92			
Tuna Cocok	40	2.379,05	58,48	0,649 ^{ns}	1,490	
Galat	126	11.551,94	91,68			

Keterangan :

** : Regresi sangat signifikan ($F_{hitung} > F_{tabel}$) $\alpha = 0,01$

$$F_h = 20,881 > F_t = 6,789$$

ns : Regresi berbentuk linear ($F_{hitung} < F_{tabel}$) $\alpha = 0,05$

$$F_h = 0,649 < F_t = 1,490$$

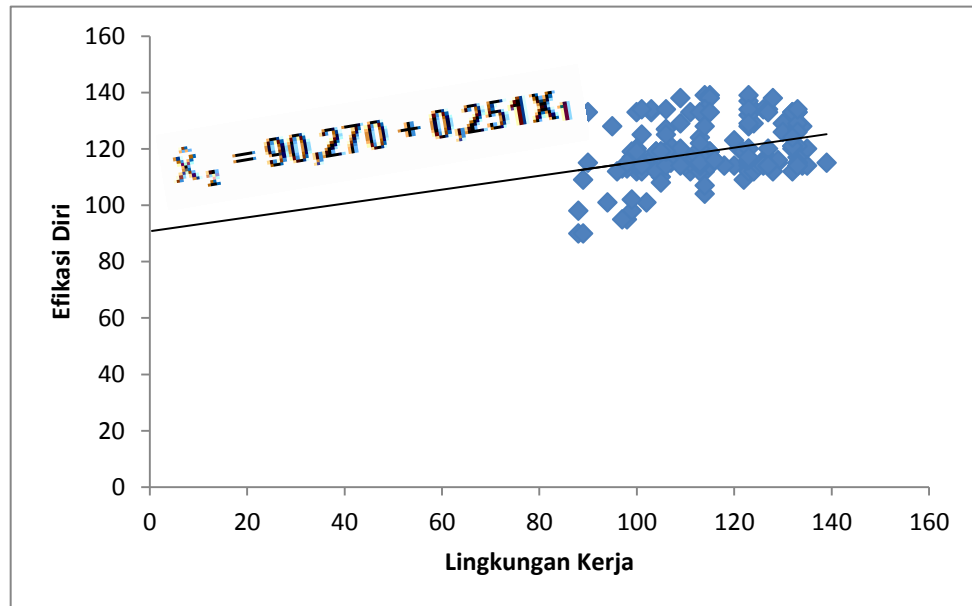
dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi $\hat{X}_2 = 90,270 + 0,251X_1$, untuk uji signifikansi diperoleh $F_{hitung} = 20,881$ lebih besar dari pada F_{tabel} 6,789 pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh $F_{hitung} = 0,649$ lebih kecil dari pada $F_{tabel} = 1,490$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi

membentuk garis linear dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.6.



Gambar 4.6

Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 90,270 + 0,251X_1$

C. Pengujian Hipotesis

Hasil yang diperoleh setelah melakukan analisis model digunakan sebagai dasar dalam menjawab hipotesis dan menarik kesimpulan pada penelitian ini. Penjelasan terhadap jawaban hipotesis tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4.9 Matriks Koefisien Korelasi Sederhana antar Variabel

Matriks	Koefisien Korelasi		
	X ₁	X ₂	X ₃
X ₁	1,00	0,334	0,588
X ₂		1,00	0,411
X ₃			1,00

Dari tabel 4.9 dapat terlihat bahwa korelasi antara lingkungan kerja dengan efikasi sebesar 0,334. Korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja sebesar 0,588. Korelasi antara efikasi diri dengan kinerja sebesar 0,411.

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.

Hasil yang diperoleh setelah melakukan analisis model digunakan sebagai dasar dalam menjawab hipotesis dan menarik kesimpulan pada

penelitian ini. Penjelasan terhadap jawaban hipotesis tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Hipotesis Pertama

Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

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

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

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

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap kinerja, nilai koefisien korelasi sebesar 0,588 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,507 dimana nilai koefisien t_{hitung} sebesar 7,908. Nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,606. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak yaitu bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap Kinerja dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi secara langsung positif oleh lingkungan kerja.

Tabel 4.10 Koefisien Jalur Pengaruh X_1 Terhadap X_3

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
X_1 terhadap X_3	0,507	7,908 **	1,975	2,606

** Koefisien jalur sangat signifikan ($7,908 > 2,606$ pada $\alpha = 0,01$)

2. Hipotesis Kedua

Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

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

$$H_1 : \beta_{32} > 0$$

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

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap kinerja, nilai koefisien korelasi sebesar 0,411 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,241 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,764 sedangkan nilai koefisien t_{tabel} $\alpha = 0,01$ sebesar 2,606. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari pada nilai koefisien t_{tabel} maka H_0 ditolak, dengan demikian efikasi diri berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja.

Hasil analisis hipotesis kedua menghasilkan temuan bahwa efikasi diri berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi secara langsung positif oleh efikasi diri.

Tabel 4.11 Koefisien Jalur Pengaruh X_2 Terhadap X_3

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
X_2 terhadap X_3	0,241	3,764 **	1,975	2,606

** Koefisien jalur sangat signifikan ($3,764 > 2,606$ pada $\alpha = 0,01$)

3. Hipotesis Ketiga

Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap efikasi diri.

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

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

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

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap efikasi diri, nilai koefisien korelasi sebesar 0,334 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,334 dan nilai koefisien t_{hitung} sebesar 5,208. Nilai Koefisien t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,606. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak yaitu bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap efikasi diri.

Hasil analisis hipotesis ketiga memberikan temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap efikasi diri. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dipengaruhi secara langsung positif oleh lingkungan kerja.

Tabel 4.12 Koefisien Jalur Pengaruh X_1 Terhadap X_2

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
X_1 terhadap X_2	0,334	5,208 **	1,975	2,606

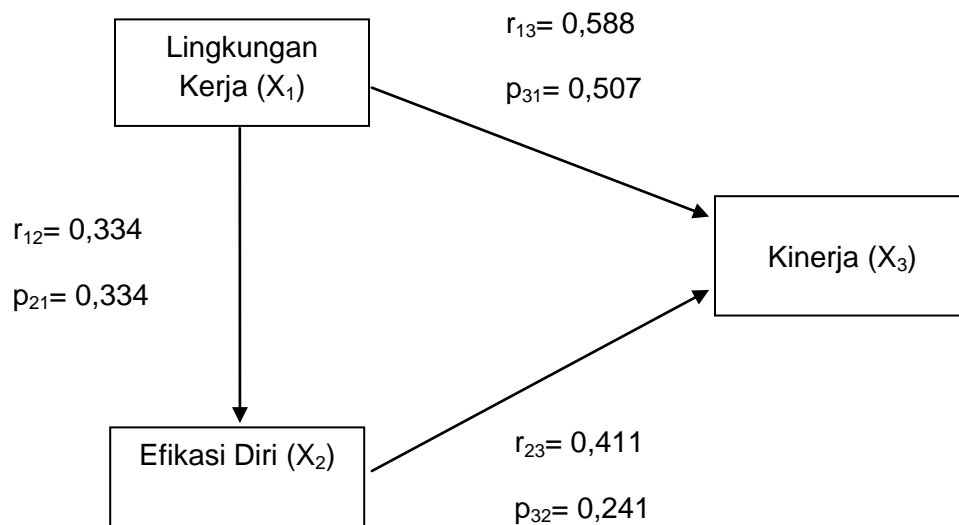
** Koefisien jalur sangat signifikan ($5,208 > 2,606$ pada $\alpha = 0,01$)

Keseluruhan hasil uji hipotesis penelitian dirangkum pada tabel berikut ini.

Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Jalur

No.	Uji Statistik	Koefisien Jalur (ρ)	t_{hitung}	t_{tabel} ($\alpha = 0,01$, $dk = 123$)	Keputusan	Kesimpulan
1.	$H_0 : \beta_{31} \leq 0$ $H_1 : \beta_{31} > 0$	0,507	7,908	2,606	($t_{hitung} > t_{tabel}$) H_0 ditolak	Berpengaruh langsung positif
2.	$H_0 : \beta_{32} \leq 0$ $H_1 : \beta_{32} > 0$	0,241	3,764	2,606	($t_{hitung} > t_{tabel}$) H_0 ditolak	Berpengaruh langsung positif
6.	$H_0 : \beta_{21} \leq 0$ $H_1 : \beta_{21} > 0$	0,334	5,208	2,606	($t_{hitung} > t_{tabel}$) H_0 ditolak	Berpengaruh langsung positif

Berdasarkan seluruh analisis koefisien jalur di atas, maka dapat diperoleh model analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 4.7 Model Struktural Akhir

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini membahas tentang hasil penelitian yang telah dilakukan terkait dengan pencapaian hasil presentase setiap variabel sehingga hasil penelitian ini dapat dideskripsikan secara komprehensif adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Langsung Positif Terhadap Kinerja

Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja.

dengan nilai koefisien korelasi r_{13} sebesar 0,588 dan nilai koefisien jalur p_{31} sebesar 0,507. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi secara langsung positif oleh lingkungan kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins, *“work environment is everything outside the organizational that potentially affect employees in the work and ultimately affect organizational performance.”*¹ Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di luar organisasi yang secara potensial mempengaruhi pegawai dalam bekerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi.

Seperti halnya dengan pendapat di atas, Sallis menyatakan bahwa, *“there are two factors that determine employee job performance, the work environment and mitivation of employees.”*² Ada dua faktor yang menentukan kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja dan motivasi para pegawai. Dijelaskan bahwa lingkungan sarana dan prasarana yang kondusif serta lingkungan sosial yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai standar yang ditentukan dan dalam skala waktu yang ditentukan juga.

¹ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior: Concept, Controversies, and Application* (New Jersey: Prentice Hall, 2000), h. 180

² Edward Sallis, *Total Quality Management in Education* (London: Kogan Page, 2000), h. 37

2. Efikasi Diri Berpengaruh Langsung Positif Terhadap Kinerja.

Hasil analisis hipotesis kedua menghasilkan temuan bahwa efikasi diri berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja dengan nilai koefisien korelasi r_{23} 0,411 dan nilai koefisien jalur p_{32} sebesar 0,241. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi secara langsung positif oleh efikasi diri. Diperkuat oleh pernyataan Bandura dalam Timothy et al., *“however, because self-efficacy is defined as individuals’ beliefs about their capabilities to produce designated levels of performance.”*³ Karena efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan individu tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditentukan.

Seperti halnya dengan apa yang dinyatakan Locke dan Latham dalam Shani melalui teori *individual goal setting and performance*, menyatakan sebagai berikut:

*They claim that an assigned goal influences a person’s beliefs about being able to perform that task (labeled self efficacy) and encourages the acceptance of those goals as personal goals. Both factors in turn influence performance.*⁴

³ Timothy A. Judge, et al., *Self Efficacy and Work Related Performance : The Integral Role of Individual Differences*, *Journal of Applied Psychology*, <http://www.timothy-judge.com/Judge,%2520Jackson,%2520et%2520al.pdf> (diakses Januari 2014)

⁴ Shani, et al., *Behavioral in Organizations, an Experiential Approach* (New York: McGraw-Hill, 2009), h. 110

Menyatakan bahwa suatu tujuan yang telah ditetapkan akan mempengaruhi keyakinan seseorang tentang menjadi mampu melakukan tugas (efikasi diri) dan mendorong penerimaan tujuan tersebut sebagai tujuan pribadi. Kedua faktor tersebut pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja.

3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Langsung Positif Terhadap Efikasi Diri.

Hasil analisis hipotesis ketiga memberikan temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap efikasi diri dengan nilai koefisien korelasi r_{12} sebesar 0,334 dan nilai koefisien jalur p_{21} sebesar 0,334. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dipengaruhi secara langsung positif oleh lingkungan kerja.

Diperkuat oleh pernyataan Frank Pajares sebagai berikut:

*Environments and social systems influence human behavior through psychological mechanisms of the self system. Hence, social cognitive theory posits that factors such as economic conditions, socioeconomic status, and educational and familial structures do not affect human behavior directly. Instead, they affect it to the degree that they influence people's aspirations, self-efficacy beliefs, personal standards, emotional states, and other self-regulatory influences.*⁵

Lingkungan dan sistem sosial mempengaruhi perilaku manusia melalui mekanisme psikologis dari sistem diri. Oleh karena itu, teori

⁵ Frank Pajares, *Overview of Social Cognitive Theory and of Self Efficacy*, <http://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/eff.html> (diakses Januari 2014)

kognitif sosial berpendapat bahwa faktor-faktor seperti kondisi ekonomi, status sosial ekonomi, dan struktur pendidikan serta keluarga tidak mempengaruhi perilaku manusia secara langsung. Sebaliknya, mereka lebih mempengaruhi terhadap aspirasi rakyat, efikasi diri, standar pribadi, keadaan emosional, dan pengaruh peraturan diri lainnya.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan umum yaitu terdapat pengaruh positif lingkungan kerja dan efikasi diri terhadap kinerja pada guru SMA swasta di Kota Bekasi. Secara khusus dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru SMA swasta di Bekasi. Artinya lingkungan kerja yang kondusif menyebabkan peningkatan kinerja guru SMA Swasta di Kota Bekasi.
2. Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru SMA swasta di Bekasi. Artinya peningkatan efikasi diri menyebabkan peningkatan kinerja guru SMA Swasta di Kota Bekasi.
3. Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap efikasi diri guru SMA swasta di Bekasi. Artinya lingkungan kerja yang kondusif menyebabkan peningkatan efikasi diri guru SMA Swasta di Kota Bekasi.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan, bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan efikasi diri terhadap kinerja. Implikasi hasil penelitian ini akan diarahkan pada upaya peningkatan kinerja guru melalui variabel lingkungan kerja dan efikasi diri.

1. Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Lingkungan Kerja

Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif pada peningkatan kinerja guru adalah memiliki suasana kerja yang nyaman, tidak adanya kebisingan, pencahayaan yang cukup, suhu yang baik, kelembapan yang cukup, fasilitas kerja yang memadai dan hubungan dengan rekan kerja yang baik. Lingkungan sekolah yang kondusif dipercaya dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan tepat, dapat tanggap terhadap perubahan yang ada serta dapat bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Efikasi Diri

Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efikasi diri pada peningkatan kinerja guru adalah memiliki keyakinan dapat menyelesaikan tugas, dapat menghadapi kendala dan tangguh dalam menyelesaikan tugas. Guru yang memiliki efikasi diri

yang kuat dapat meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan segala tugas yang diberikan dengan tepat dan baik.

C. Saran

Sehubungan dengan beberapa kesimpulan dan implikasi penelitian yang telah dikemukakan dan keterbatasan jangkauan penelitian maka berikut disampaikan beberapa saran:

1. Bagi Dinas Pendidikan di Kota Bekasi hendaknya memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada guru untuk melakukan pengembangan keprofesionalan khususnya guru SMA Swasta dengan mengadakan berbagai macam pendidikan dan pelatihan, seminar, workshop dan kegiatan kolektif guru lainnya sehingga dapat berkembang dan mendapatkan pengetahuan dan ketrampilan yang bermanfaat bagi pengembangan karirnya. Serta melakukan penyuluhan tentang pentingnya lingkungan sekolah yang baik sesuai dengan Standar Sekolah Nasional. Kegiatan tersebut diharapkan akan meningkatkan lingkungan sekolah menjadi lebih kondusif dan efikasi diri yang akhirnya dapat mempertinggi kinerja guru.
2. Bagi Kepala Sekolah di SMA Swasta di Kota Bekasi hendaknya meningkatkan kualitas lingkungan kerja di sekolah dengan cara

melakukan pemeliharaan bangunan sekolah secara berkala sesuai dengan SSN. Serta penyediaan fasilitas yang memadai seperti laboratorium yang lengkap, Pihak sekolah dapat melakukan kegiatan outbond atau kekerabatan lainnya antar guru dan karyawan lainnya demi terciptanya hubungan yang lebih erat.

3. Bagi para guru SMA Swasta di Kota Bekasi, di samping melaksanakan tugas-tugas mengajarnya hendaknya juga diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensinya agar dapat meningkatkan kinerjanya disekolah. Pihak sekolah sebaiknya mengadakan pelatihan-pelatihan atau seminar untuk memotivasi diri para guru agar memiliki keyakinan yang kuat dalam mengajar di kelas.
4. Bagi peneliti lain, dapat dijadikan bahan rujukan dalam rangka penelitian lebih lanjut terkait dengan lingkungan kerja dan efikasi diri terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidag, Ramon J., dan Timoty M. Steams, *Management* (Cincinnati: South western Publishing, Co, 1995)
- Ainsworth, Murray., *Managing Performance, Managing People; Panduan Praktis Untuk Memahami dan Meningkatkan Performa Tim* (Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2002)
- Arikunto, Suharsimi., *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001)
- Armstrong, M. and Baron, A., *Performance Management – The New Realities* (London: Institute of Personnel and Development, 1998)
- Armstrong, Michael. *Armstrong's Handbook of Performance Management: an evidence-based guide to delivering high performance* (London: Kopen Page Limited, 2009)
- _____ *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines* (Dover, NH : Kogan Page Limited, 2000)
- Baron, Robert A., Sonn Byrne, *Social Psychology* (United States of America: Pearson, 2009)
- Bernadin, H. John., *Human Resources Management: An Experimental Approach* (New York: McGraw-Hill, 2003)
- Colquit, Jason A., Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (New York: McGraw-Hill, 2009)
- Dharma, Agus, *Manajemen Supervisi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001)
- Duane, Schultz, P., Sydney Ellen Schultz, *A History of Modern Psychology* (United States of America: Wadsworth Cengage Learning, Inc, 2008)
- Franken, Robert E., *Human Motivation* (California: brooks Publishing Company, 2000)
- Gibson., Ivancevich, *Organization Behaviors, Structure, Processes* (New York: McGraw-Hill, Inc, 2009)

<http://bekasiraya.com/detail.php?id=4751> (diakses 17 Desember 2013)

<http://infopublik.kominfo.go.id/read/62301/walikota-buka-kegiatan-penerapan-iso-90002001-di-lingkungan-sekolah.html> (diakses 11 Desember 2013)

<http://sapulidinews.com/bodetabek/berita.php?id=2776> (diakses 10 Desember 2013)

<http://www.radar-bekasi.com/?p=39635> (diakses 11 Desember 2013)

Ivancevich, John M., Andrew D. Szilgi Jr, dan Marce Wallace Jr, *Organizational Behavior and Performance* (California: Goodyear Publishing Company, Inc, 1972)

Judge, Timothy A., et al., *Self Efficacy and Work Related Performance : The Integral Role of Individual Differences*, *Journal of Applied Psychology*, <http://www.timothy-judge.com/Judge,%2520Jackson,%2520et%2520al.pdf> (diakses Januari 2014)

Khursid, Fauzia. et al., *The Relationships Between Teacher's Self Efficacy and Their Perceived Job Performance*, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Researches in Business*, <http://journal-archieives15.webs.com/204-223.pdf> (diakses Februari 2014)

Kotze, Robin Stuart. *Performance: The Secret Of Successful Behavior* (London: Prentice Hall, Inc., 2006)

Kreitner, Robert. dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavioral* (New York: McGraw-Hill, 2010)

Llyod L. Byars dan Leslie W. Rue, *Human Resource Management* (New York: McGraw-Hill, 2008)

Lunenburg, Fred C., *Self Efficacy in The Workplace: Implications for Motivation and Performance*, *International Journal of Management , Business, and Administration*, <http://www.nationalforum.com/Electronic%2520Journal%2520Volumes/Lunenburg,%2520Fred%2520C.%2520SelfEfficacy%2520in%2520the%2520Workplace%2520IJMBA%2520V14%2520N1%25202011.pdf> (diakses Februari 2014)

Luthans, Fred., *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, Inc, 2008)

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, 2000)
- Mathis, Robert L., John H. Jacson, *Human Resources Management* (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2009)
- McShane, Steven L., dan Mary Ann Von Gilnow, *Organizational Behavior, Fourth Edition* (New York: McGraw-Hill, 2008)
- Miner, John B., *Organizational Behavior I: Essential Theories of Process And Structure* (New York: M.E. Sharpe, Inc, 2005)
- Mullins, Laurie J., *Management and Organizational Behavior* (Edinburgh Gate: Prentice hall, 2005)
- Pajares, Frank., *Overview of Social Cognitive Theory and of Self Efficacy*, <http://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/eff.html> (diakses Januari 2014)
- Prawirosentono, Suyadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 1999)
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006)
- Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter, *Management* (New Jersey: Prentice Hall, 2009)
- Robbins, Stephen P., *Organizational Behavior: Concept, Controversies, and Application* (New Jersey: Prentice Hall, 2000)
- _____ *Organizational Behavior* (Englewood, NJ: Prentice-Hall Inc, 1991)
- Sallis, Edward, *Total Quality Management in Education* (London: Kogan Page, 2000)
- Santrock, John W., *Psychology* (New York: McGraw-Hill, 2005)
- Schermerhorn, John R., *Managing Organizational Behavior* (New York: John Wiley and Sons, 2000)
- Sedarmayati. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju, 2001)

- Seers dan Porter, *Motivation and Work Behavior* (New York: McGraw-Hill, 1991)
- Shani, et al., *Behavioral in Organizations, an Experiential Approach* (New York: McGraw-Hill, 2009)
- Sudarmanto, S.I.P, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006)
- Wah, Wong Kiet., *Sources of Influence on Teacher Self Efficacy Among Preservice Teachers*, Seminar Penyelidikan Pendidikan Institut Perguruan Batu Lintang, <http://www.ipbl.edu.my/portal/penyelidikan/seminarpapers/2007/Edpsychology/wongannaPIPfp.pdf> (diakses Januari 2014)
- Williams, Richard, R., *Managing Employee Performance: Design and Implementation in Organizations* (London: Thomson Learning, 2002)
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2009)