

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KOMITMEN PADA TUJUAN
TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KECAMATAN
CIBINONG, KABUPATEN BOGOR**



SOBRUL LAELI
7616120391

Tesis yang Ditulis untuk Memenuhi sebagian Persyaratan untuk Memperoleh
Gelar Magister

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2014**

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KOMITMEN PADA TUJUAN TERHADAP
KINERJA GURU SMA NEGERI DI KECAMATAN CIBINONG, KABUPATEN
BOGOR**

SOBRUL LAELI

ABSTRACT

The objective of this research is to understand comprehensively the effect of self-efficacy and goal commitment toward performance of the teachers in the senior high school at district Cibinong, Bogor regency.

The research used a survey method with path analysis applied in testing hypothesis. It was conducted to 104 teachers as the respondents which were selected in a simple random way.

The data analysis and interpretation reveals that (1) there is a positive direct effect of self-efficacy on performance, (2) there is a positive direct effect of goal commitment on performance, (3) there is a positive direct effect of self-efficacy on goal commitment.

Keywords : *self-efficacy, goal commitment, performance*

RINGKASAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh Efikasi diri dan Komitmen pada tujuan terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor. Guru merupakan salah satu ujung tombak dalam dunia pendidikan, namun tidak jarang guru juga dapat mengalami salah satu perilaku menyimpang dalam organisasi yaitu kinerja. Kinerja guru merupakan tolak ukur dalam meningkatkan usaha pengembangan kualitas pendidikan. Untuk itulah guru SMA Negeri Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor menjadi objek dalam penelitian yang diajukan penulis. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Tujuan utamanya adalah meningkatkan profesionalitas guru sehingga kinerjanya lebih baik dan kualitas pendidikan akan meningkat seiring dengan meningkatnya profesionalitas guru tersebut. Merujuk pendapat Kirkpatrick *performance is what is expected of a fully qualified and experienced person in the assigned position*. Pendapat menyampaikan bahwa kinerja adalah apa yang diharapkan dari kualifikasi penuh dan pengalaman seseorang dalam posisi yang ditugaskan. Kinerja tentunya dipengaruhi tingkat efikasi diri yang ada pada organisasi, hal ini sebagaimana Menurut Latham, Winters, dan Locke bahwa *“self-efficacy may also be affected by external factors) and, like goals, has a direct effect on performance*. Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor dari organisasi lainnya, salah satunya komitmen pada tujuan. Menurut Griffin dan Moorhead bahwa *“goal commitment is the extent to which he or she is personally interested in reaching the goal.”* dari penjelasan keduanya bahwa Komitmen pada tujuan adalah tingkat dimana seseorang tertarik dalam mencapai tujuan.

Pendekatan penelitian dilakukan secara kuantitatif, dengan metode survey, diukur menggunakan instrumen angket. Analysis data menggunakan statistik parametris dengan *path analysis*. Penelitian ini dilaksanakan kepada

guru di SMA Negeri Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor yang berjumlah 144 orang dengan jumlah sampel 106. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen berupa angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil uji coba instrumen tersebut, variabel kinerja terdiri 35 item pertanyaan valid dengan reliabilitas 0,9448. Variabel efikasi diri 35 item pertanyaan valid dengan reliabilitas 0,9345. Variabel komitmen pada tujuan terdiri 33 item valid dengan reliabilitas 0,9501. Sehingga disimpulkan memenuhi syarat untuk dijadikan pengukur variabel penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi antara Efikasi diri dan kinerja $r_{13} = 0,729$ dan koefisien jalur $p_{31} = 0,454$. Hal ini membuktikan adanya pengaruh langsung efikasi diri terhadap kinerja. Koefisien korelasi antara komitmen pada tujuan dan kinerja adalah $r_{23} = 0,707$ dan koefisien jalur $p_{32} = 0,375$. Ini membuktikan adanya pengaruh langsung komitmen pada tujuan terhadap kinerja. Adapun nilai koefisien korelasi antara efikasi diri dan komitmen pada tujuan $r_{12} = 0,733$ dan koefisien jalur $p_{21} = 0,733$. yang membuktikan adanya pengaruh langsung efikasi diri terhadap komitmen pada tujuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa: (1) terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap kinerja, (2) terdapat pengaruh langsung positif komitmen pada tujuan terhadap kinerja, (3) terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap komitmen pada tujuan. Implikasi dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan peningkatan efikasi diri maupun komitmen pada tujuan dengan menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Tujuan utamanya adalah meningkatkan profesionalitas guru sehingga kinerjanya lebih baik dan kualitas pendidikan akan meningkat seiring dengan meningkatnya profesionalitas guru tersebut.

**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN
ATAS HASIL PERBAIKAN TESIS**

Nama : Sobrul Laeli
No. Registrasi : 7616120391
Program Studi : Manajemen Pendidikan

No.	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd (Direktur Pascasarjana / Ketua)		
2.	Dr. Dwi Deswary, M.Pd. (Ketua Prodi MP / Sekretaris)		
3.	Dr. Nurhattati Fuad , M.Pd (Pembimbing I)		
4.	Dr. Neti Karnati, M.Pd (Pembimbing II)		
5.	Dr. Matin, M.Pd (Penguji)		

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING DIPERSYARATKAN UNTUK YUDISIUM		
Pembimbing I, Dr. Nurhattati Fuad, M.Pd. Tanggal :	Pembimbing II, Dr. Neti Karnati, M.Pd Tanggal :	
PERSETUJUAN PANITIA UJIAN MAGISTER		
Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd (Ketua) ¹	 (Tanda tangan)	 (Tanggal)
Dr. Dwi Deswary, M.Pd (Sekretaris) ²	 (Tanda tangan)	 (Tanggal)
Nama : Sobrul Laeli No. Registrasi : 7616120391 Tanggal lulus :		

¹ Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

² Ketua Program Studi S2 Manajemen Pendidikan S2 PPs UNJ

LEMBAR PERNYATAAN

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

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

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

LEMBAR PERNYATAAN

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

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

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

Jakarta, Juli 2014

Sobrul Laeli

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, wr. wb.,

Alhamdulillahirobbil'alamiin, puji serta syukur sedalam-dalamnya penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas berkat rahman dan rahim-Nya penulis telah diberikan kesempatan mengikuti Pendidikan pada Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.

Penelitian ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Studi Manajemen Pendidikan strata dua. Adapun tesis ini berjudul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Komitmen Pada Tujuan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor.”**

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat terselesaikan dengan baik didukung oleh berbagai pihak terkait. Oleh karena itu disampaikan apresiasi dan terimakasih setinggi-tingginya kepada semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung telah membantu dan berkontribusi dalam upaya-upaya penyelesaian tesis ini. Untuk itu saya mengucapkan terima kasih setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. Djaali, M.Pd, sebagai Rektor Universitas Negeri Jakarta.
2. Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd, sebagai Direktur Program Pasca Sarjana (PPs) Universitas Negeri Jakarta.

3. Dr. Dwi Deswary, M.Pd, sebagai Ketua Prodi Manajemen Pendidikan S2 PPs Universitas Negeri Jakarta sekaligus Pembimbing Kedua.
4. Dr. Matin, M.Pd, sebagai sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan S2 Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
5. Dr. Nurhattati Fuad, M.Pd, sebagai dosen pembimbing.
6. Dr. Neti Karnati, M.pd, sebagai dosen pembimbing.
7. Seluruh dosen dan staf administrasi Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
8. Keluarga tercinta, Alm Supyani, Iyam Maryamah, dan kaka aku semua terima kasih atas dukungan dan doa selama berlangsungnya penelitian ini.
9. Febri (ebotth), Yarouf Estianda, Candra Pratama Sukarta dan yang selalu tak henti-hentinya memberikan dukungan loesye loemintoe atas bantuan dan mentoring selama penelitian ini berlangsung.
10. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada rekan-rekan Pasca Sarjana Manajemen Pendidikan Tahun Pelajaran 2012/2013 Elias, Rubby, H.Imam, Zoel, Wahyu, Dian, Intan, Lastin, Fadillah, Tita, Paring, Kusriah dan Sumiati, Pelajaran berharga banyak terajut bersama kalian.

Disadari betul dalam penulisan tesis ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu segala bentuk masukan dan kritik yang kiranya dapat membangun, akan diterima dengan lapang dada untuk dijadikan bahan perbaikan pada kesempatan lain. Semoga karya tulis ini bisa

bermanfaat, bisa menjadi bahan untuk dilakukan penelitian lanjutan dalam rangka penggalian dan pengembangan khasanah keilmuan khususnya di bidang manajemen pendidikan dalam pengembangan dunia akademis Indonesia.

Wassalamualaikum, wr. wb,

Jakarta, Juli 2014

Penulis,

Sobrul Laeli

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
RINGKASAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	8
E. Kegunaan Hasil Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORETIK	10
A. Deskripsi Konseptual	10
1. Kinerja	10

2. Efikasi Diri	14
3. Komitmen Pada Tujuan	20
B. Hasil Penelitian yang Relevan	24
C. Kerangka Teoretik	26
1. Efikasi Diri dan Kinerja	26
2. Komitmen Pada Tujuan dan Kinerja	30
3. Efikasi Diri dan Komitmen Pada Tujuan	34
D. Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	38
A. Tujuan Penelitian	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian	38
C. Metode Penelitian	38
D. Populasi dan Sampel	39
1. Populasi	39
2. Sampel	40
E. Teknik Pengumpulan Data	41
1. Kinerja.....	41
2. Efikasi Diri.....	45
3. Komitmen Pada Tujuan.....	49
F. Teknik Analisa data.....	53
G. Hipotesis Statistika.....	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Deskripsi Data.....	55
1. Kinerja	55
2. Efikasi Diri	57
3. Komitmen Pada Tujuan	59
B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	61
1. Uji Normalitas	62
2. Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi	64
C. Pengujian Hipotesis.....	71
1. Hipotesis Pertama	72
2. Hipotesis Kedua	73
3. Hipotesis Ketiga	75
D. Pembahasan Hasil Penelitian	76
1. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja	77
2. Pengaruh Komitmen Pada Tujuan Terhadap Kinerja	79
3. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Komitmen Pada Tujuan	81
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	 84
A. Kesimpulan	84
B. Implikasi	85
C. Saran	86

DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN-LAMPIRAN	91
RIWAYAT HIDUP	203

DAFTAR TABEL

Tabel.3.1. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja.....	42
Tabel.3.2. Kisi-kisi Instrumen Variabel Efikasi Diri	46
Tabel.3.3. Kisi-kisi Instrumen Variabel Komitmen Pada Tujuan	50
Tabel.4.1. Distribusi Frekuensi Skor Variabel X_3	56
Tabel.4.2. Distribusi Frekuensi Skor Variabel X_1	58
Tabel.4.3. Distribusi Frekuensi Skor Variabel X_2	60
Tabel.4.4. Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi.....	64
Tabel.4.5. ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 39,265 + 0,752 X_1$	66
Tabel.4.6. ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 43,102 + 0,7101 X_2$	68
Tabel.4.7. ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 20,111 + 0,754 X_1$	70
Tabel.4.8. Matriks Koefisien Korelasi Sederhana Antar Variabel	71
Tabel.4.9. Koefisiensi Jalur Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja	72
Tabel.4.10. Koefisiensi Jalur Pengaruh Komitmen Pada Tujuan Terhadap Kinerja.....	74
Tabel.4.11. Koefisiensi Jalur Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Komitmen Pada Tujuan	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar.2.1. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja	27
Gambar.2.2. Efikasi Diri Mempengaruhi Kinerja	28
Gambar.2.3. Bagian-Bagian <i>Goal-Setting</i> dan Kinerja Yang Tinggi.....	31
Gambar.2.4. Pengaruh Komitmen Pada Tujuan Terhadap Kinerja.....	33
Gambar.2.5. Model Komitmen Pada Tujuan Mempengaruhi Efikasi Diri	35
Gambar.3.1. Desain Penelitian	39
Gambar.4.1. Histogram Variabel X_3	57
Gambar.4.2. Histogram Variabel X_1	59
Gambar.4.3. Histogram Variabel X_2	61
Gambar.4.4. Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 39,265 + 0,752 X_1$	67
Gambar.4.5. Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 43,102 + 0,7101 X_2$	69
Gambar.4.6. Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 20,111 + 0,754 X_1$	71
Gambar.4.7. Model Empiris Antar Variabel.....	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian	91
Lampiran 2. Analisa Validitas Dan Reliabilitas	104
Lampiran 3. Kisi-Kisi Akhir Instrumen Semua Variabel	121
Lampiran 4. Data Mentah Hasil Penelitian Variabel X1, X2 Dan X3	126
Lampiran 5. Statistik Deskriptif.....	136
Lampiran 6. Analisis Statistik Parametris	143
a. Normalitas Galat Taksiran	144
b. Perhitungan Jumlah Kuadrat Galat	151
c. Tabel Bantuan Regresi	161
d. Analisis Signifikansi dan Linieritas Regresi	165
e. Perhitungan Analisis Jalur	178
f. Perhitungan Statistik Dengan SPSS 16.00	189

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Dalam kehidupan suatu negara, pendidikan memegang peranan penting untuk menjamin kelangsungan hidup negara dan bangsa. Pendidikan memiliki fungsi yang hakiki dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang akan menjadi aktor-aktor dalam menjalankan fungsi dalam berbagai bidang kehidupan. Pengaruh pendidikan dengan bidang-bidang kehidupan membuat peningkatan mutu pendidikan menjadi suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan, karena kualitas dan mutu pendidikan akan berdampak pada bidang-bidang kehidupan yang akan ditempati oleh sumber daya manusia yang telah berproses dalam pendidikan. Selain itu, mutu pendidikan diharapkan sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang ada di lembaga pendidikan tersebut.

Kualitas pendidikan disuatu negara ataupun wilayah akan menentukan laju perkembangan masyarakat atau sumber daya manusia pada masa mendatang. Indonesia sebagai negara yang sudah merdeka lebih dari setengah abad dan terbebas dari penjajahan sudah saatnya untuk terus melakukan pengembangan dan

peningkatan kualitas sumber daya manusia pada berbagai aspek kehidupan, terutama aspek pendidikan.

Sebagai bangsa yang terus berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, tentu saja usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia tersebut tidak akan terlepas dari berbagai hambatan dan rintangan. Guru mempunyai peran yang sangat penting dalam proses belajar mengajar, kualitas akan kompetensi guru akan mempengaruhi kualitas pembelajaran yang diampunya.

UUGD memberikan efek positif terhadap profesi guru, martabat guru semakin dihargai dan dihormati, kesejahteraannya semakin diperhatikan, dan dengan adanya program peningkatan profesionalisme guru, yakni sertifikasi guru. Menurut Ilam Maulani “sertifikasi guru adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru, sertifikat pendidik diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional guru.”¹ Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Tujuan utamanya adalah meningkatkan profesionalitas guru sehingga kinerjanya lebih baik dan kualitas pendidikan akan meningkat seiring dengan meningkatnya profesionalitas guru tersebut. Dalam mengembangkan potensi dan kemampuan sumber daya manusia,

¹ Ilam Maulani, “Sertifikasi Guru dan Problematikanya,” PDM Kota Tasikmalaya; <http://tasikmalaya-kota.muhammadiyah.or.id/artikel-sertifikasi-guru-dan-problematikanya-detail-74.html> (diakses 25 Maret 2014)

jalur pendidikan nasional diatur melalui jalur sekolah (formal) atau luar sekolah (non formal). Oleh karena itu mutu yang dihasilkan dalam pelaksanaan proses pendidikan nasional melalui jalur pendidikan sekolah hendaknya selalu ditingkatkan dengan praktek manajemen yang tepat, pada semua sektor mulai dari pemerintah, masyarakat, para pemerhati pendidikan dan para praktisi pendidikan yang dalam kesehariannya bergelut dengan proses pendidikan.

Pemerintah berhak mengarahkan, membimbing, membantu, dan mengawasi penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan layanan dan kemudahan, serta menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi.

Kinerja guru sudah harus menjadi perhatian bersama, dalam rangka meningkatkan profesionalisme dan prestasi kerja guru di Kabupaten Bogor yang masih rendah, guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum dalam membina anak didik.

sebagaimana yang dikutip penulis: kinerja guru Sekolah masih dinilai rendah dari TK hingga SMA, sebagaimana dikutip dari Kompas

bahwa “kinerja guru sekolah di jenjang TK dan SMA/SMK di berbagai daerah sejak otonomi daerah dinilai memprihatinkan.”²

Kinerja guru masih dianggap rendah dan belum sesuai harapan. Sebagaimana yang di kutip penulis mengenai kualitas satuan pendidikan yang dihubungkan dengan kinerja guru sekolah dari 142 SMA negeri dan SMA swasta sekabupaten Bogor.”³

kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai dari kumpulan perilaku pegawai yang berkontribusi baik secara positif maupun negatif, untuk pencapaian tujuan organisasi, kinerja perlu dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif dengan cara menggunakan manajemen kinerja. Untuk menghindari kinerja yang buruk dan mampu menerapkan cara bekerja sama untuk meningkatkan kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja dari seorang guru, penghargaan adalah hal yang paling lumrah untuk meningkatkan kinerja dari guru tersebut. Penghargaan yang dikelola dengan baik adalah ketika organisasi mampu menyediakan apa yang diinginkan dan sekaligus menjadi kebutuhan dari personil organisasi. Bentuk penghargaan ini dapat berupa insentif finansial dan non-finansial. Apa bila diberikan dengan tepat maka kinerja akan dapat didorong menjadi lebih optimal.

² Ester Lince Napitupulu, “Kinerja Guru Sekolah Rendah,” <http://edukasi.kompas.com/read/2012/07/23/19053818/Kinerja.Kepala.Sekolah.Rendah> (diakses pada 31 Maret 2013).

³ Humas, Wawancara Eksklusif dengan Kepala SMA Negeri 2 Cibinong “Dari Bogor ke Malaysia,” <http://sman2cibinong.sch.id/html/index.php?id=berita&kode=53> (diakses pada 31 Maret 2014).

Partisipasi dalam kinerja akan melahirkan kebijakan maupun aturan dalam kesepahaman berbentuk kesepakatan yang sekiranya dapat terukur untuk dilaksanakan karena melibatkan setiap individu dalam organisasi. Efektifnya dengan kesepahaman akan tujuan melalui metode partisipatif akan mendorong setiap personil untuk berkinerja optimal, hal ini dipahami bahwa kinerja merupakan penampilan kerja seseorang sebagai tuntutan dalam mengemban tanggung jawab.

Kondisi ini dapat dilihat dari perbandingan antara syarat dengan tingkat pemenuhannya. Jika dilihat dari perbandingan antara persyaratan pekerjaan dengan tingkat pemenuhan kerja, maka kinerja memerlukan kompetensi.

Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru. Tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi lapangan mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan seperti adanya guru yang bekerja sambil baik yang sesuai dengan profesinya maupun diluar profesi mereka, terkadang ada sebagian guru yang secara totalitas lebih

menekuni kegiatan sambilan dari pada kegiatan utamanya sebagai guru di sekolah. Kontroversi antara kondisi ideal yang harus dijalani guru sesuai harapan Undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 dengan kenyataan yang terjadi di lapangan merupakan suatu hal yang perlu dicermati secara mendalam.

Dengan memahami faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru maka dapat dicari alternatif pemecahannya sehingga faktor tersebut bukan menjadi hambatan bagi peningkatan kinerja guru melainkan mampu meningkatkan dan mendorong kinerja guru ke arah yang lebih baik sebab kinerja sebagai suatu sikap dan perilaku dapat meningkat dari waktu ke waktu.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja adalah Efikasi diri dan komitmen pada tujuan. Selain itu terdapat pula beberapa faktor yang dapat menurunkan kinerja seperti *self esteem*, *job satisfaction*, kepemimpinan, penghargaan, desain kerja, stres, motivasi, pengambilan keputusan, karakteristik tim, budaya organisasi, iklim organisasi, *LOC*, efikasi diri dan komitmen pada tujuan.

Memperhatikan beberapa hasil dari paparan diatas maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian tentang pengaruh efikasi diri dan komitmen pada tujuan terhadap kinerja guru sekolah menengah atas negeri yang ada di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor. Hal ini

disebabkan karena memperhatikan kinerja guru di Kabupaten Bogor yang masih rendah.⁴

Atas dasar pemikiran dan uraian di atas, maka penulis terdorong memilih penelitian yang berjudul: “Pengaruh Efikasi Diri dan Komitmen Pada Tujuan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor.

B. Identifikasi Masalah

Berbagai masalah telah dijelaskan oleh penulis pada latar belakang, lebih spesifik mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada organisasi.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja ini antara lain *self esteem*, *job satisfaction*, kepemimpinan, penghargaan, desain kerja, stres, motivasi, pengambilan keputusan, karakteristik tim budaya organisasi, iklim organisasi, *Goal Commitment*, dan *self-efficacy*.

C. Pembatasan Masalah

Dalam rancangan penelitian yang diajukan ini, penulis menyajikan secara luas mengenai masalah kinerja. Namun mengingat keterbatasan peneliti yaitu waktu, tenaga dan biaya maka tidak semua faktor dapat disajikan dalam penelitian ini. Untuk itu peneliti membatasi

⁴ Ibid.

masalah pada tujuan berkomitmen dan efikasi diri sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kec. Cibinong Kab. Bogor.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dijelaskan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung efikasi diri terhadap kinerja?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung komitmen pada tujuan terhadap kinerja?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung efikasi diri terhadap komitmen pada tujuan?

E. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- a. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi pengembangan khazanah keilmuan manajemen khususnya Manajemen Pendidikan;
- b. Memperkaya literatur tentang pengembangan Sumber Daya Manusia bagi para peneliti berikutnya, masyarakat, dan *stakeholders* Manajemen Pendidikan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi para guru dan pihak terkait lainnya yang membutuhkan ilustrasi riil dengan permasalahan yang diteliti.
- b. Merekomendasikan alternatif pemecahan masalah yang analog dengan pendekatan empirik.
- c. Bentuk kontribusi bagi almamater dalam pengembangan ilmu Manajemen Pendidikan.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang diberikan untuk kata *performance* dalam bahasa Inggris yang berarti pekerjaan, perbuatan. Dalam pengertian lebih luas, kata-kata *performance* selalu digunakan dalam kata-kata seperti *job performance* atau *work performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi. Menurut Jex, "*job performance is a deceptively simple term at the most general level, it can be defined simply as all of the behaviors employees engage in while at work.*"¹ Kinerja merupakan sebuah istilah yang sederhana pada tingkat yang paling umum, dan dapat didefinisikan sebagai perilaku positif karyawan dalam bekerja.

Kirkpatrick menyebutkan, "*performance is what is expected of a fully qualified and experienced person in the assigned position.*"² Dalam tulisanya ini Kirkpatrick menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang diharapkan dari kualifikasi penuh dan pengalaman seseorang dalam posisi yang ditugaskan.

¹ Steve M. Jex, *Organizational Psychology* (New York: John Wiley&Sons, 2002), h. 88.

² Donald L. Kirkpatrick, *Improving Employee Performance Through Appraisal and Coaching 2nd Edition* (New York: AMACOM, 2006), h. 227.

Pendapat senada menurut Armstrong yaitu, *“performance is measured in several dimensions in terms of the competencies required to achieve the target level of performance in a particular job or at a particular level in the organization.”*³ Dari pendapat Armstrong dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah ukuran dari beberapa dimensi dalam istilah dari kompetensi yang di butuhkan untuk mencapai tingkat dari target kinerja dalam beberapa pekerjaan atau tingkat tertentu dalam organisasi.

Gibson mendefinisikan kinerja sebagai *“the outcome of job relate to the organization such as quality, efficiency, and other criteria of effectiveness.”*⁴ Pendapat menyampaikan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berhubungan kepada organisasi meliputi kualitas, efisiensi, dan kriteria lainya dari efektivitas.

Sedangkan pendapat lain dari yaitu Colquitt, Le Pine, dan Wesson, *“job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatif, to organizational goal accomplishment.”*⁵ Dalam penjelasan ini dikemukakan bahwa kinerja secara formal didefinisikan sebagai nilai

³ Michael Armstrong, *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice 10th Edition* (London: Kogan Page, 1977), h. 431.

⁴ James L. Gibson et. al., *Organizational Behavior and Management: Behavior, Structure, Processes 14th Edition* (New York: McGraw-Hill Irwin, 2012), h. 374.

⁵ Colquitt, Le Pine, dan Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Work Place* (New York: McGrawHill Companies, 2011), h. 35.

dari kumpulan perilaku pegawai yang berkontribusi baik secara positif maupun negatif, untuk pencapaian tujuan organisasi.

Memperhatikan definisi yang dikemukakan oleh Colquitt, Le Pinne dan Wasson memberikan penulis pemahaman yang semakin terbuka bahwa kinerja seseorang itu harus dihargai secara baik terlepas dari pekerjaan yang di kerjakannya, yang paling utama dalam penjelasan diatas ialah kontribusi terhadap tujuan organisasi dilaksanakan dengan baik tanpa melakukan kecurangan ataupun kesalahan yang dapat merugikan organisasi tersebut.

Kemudian menurut Robbins, dalam tulisannya menjelaskan bahwa *"employee performance is as a function of the interaction of ability and motivation; that is performance."*⁶ Bahwa kinerja karyawan adalah sebagai fungsi oleh interaksi dari kemampuan dan motivasi; itulah kinerja.

Sedangkan di dalam buku yang berbeda Robbins dan Judge menulis *"task performance is one of the primary individual level outcomes in organizational behavior. task performance is measured by the number and quality of the work they produce."*⁷ Menjelaskan bahwa kinerja adalah salah satu dari tingkat dasar *outcomes* individu dalam

⁶ Stephen P. Robbins, *Organization Behavior: Concepts, Controversies and Applications* (New Jersey: Prentice-Hall, 1991), h. 219.

⁷ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior 15th Edition* (New Jersey: Pearson Education, 2013), h. 26.

perilaku organisasi. Kinerja di ukur dengan angka dan kualitas dari pekerjaan mereka. Dengan kata lain bahwa kinerja seseorang dapat dilihat dan dinilai dari proses kinerjanya terhadap pekerjaan sehingga dapat terlihat bagaimana tujuan organisasi itu akan berjalan dengan baik atau tidaknya.

Menurut pendapat Milkovich dan Boudreau menyebutkan bahwa *“performance reflects the organization’s success, so it is perhaps the most obvious employee characteristic to measure.”*⁸ Dijelaskan bahwa Kinerja mencerminkan kesuksesan organisasi, itu mungkin untuk mengukur karakteristik dasar karyawan.

Berbeda dengan Mynatt yang lebih rinci menjelaskan, *“job performance is essentially determined by the ability of an individual to do a particular job and the effort the individual is willing to put forth in performing the job.”*⁹ Dipahami bahwa secara rinci kinerja pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan seorang individu untuk melakukan pekerjaan tertentu dan upaya individu bersedia untuk diajukan dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan menurut pendapat Locke *“job performance is conceptualized in the workplace stems in part from this planning*

⁸ George T. Milkovich dan John W. Boudreau, *Human Resouse Management* (USA: Times Mirror Higher Education Group, 1997), h. 99.

⁹ Jenai Mynatt, et. al, *Encyclopedia Of Management 6th Edition* (USA: Gale Cengage Learning, 2009), h. 253.

*process. Historically, job performance was defined by a series of task statements that were derived from job descriptions.*¹⁰ Kinerja dikonseptualisasikan sebagian berasal dari proses perencanaan di tempat kerja. Secara historis, kinerja didefinisikan oleh serangkaian pernyataan tugas yang berasal dari pekerjaan yang di deskripsikan.

Pynes menjelaskan bahwa *“job performance is characterized by the ability and willingness to cope with uncertain, new, and rapidly changing conditions on the job.”*¹¹ Dimana kinerja yang dijelaskan merupakan karakteristik dari kemampuan dan kemauan untuk mengatasi kondisi yang tidak pasti, baru, dan berubah dengan cepat pada pekerjaan.

Dari paparan di atas maka dapat disintesis kinerja adalah perilaku seseorang dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi tugasnya dalam organisasi, dengan indikator yaitu: (1) upaya melakukan pekerjaan, (2) menyelesaikan tugas, dan (3) mengatasi perubahan kondisi kerja.

2. Efikasi Diri

Efikasi diri meliputi setiap unsur keyakinan yang terbentuk dalam diri seseorang membantu kinerja yang lebih optimal dengan

¹⁰ Edwin Locke, *Handbook of Principles of Organizational Behavior* (West Sussex: John Wiley & Sons, 2009), h. 86.

¹¹ Joan E. Pynes, *Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations* (San Francisco: Jossey-Bass, 2004), h. 205.

memberikan dorongan agar menyelesaikan tugas serta kerja-kerja organisasi dengan kemampuan menghadapi situasi tertentu yang dapat diperkirakan oleh organisasi. Colquitt, Le Pine, dan Wesson menulis bahwa *Self-efficacy defined as the belief that a person has the capabilities needed to execute the behaviors required for task success.*¹² Dijelaskan bahwa efikasi diri didefinisikan sebagai kepercayaan bahwa seseorang memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan perilaku/tugas yang diperlukan untuk berhasil.

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, *“self efficacy is the belief that we can perform adequately in a particular situation”*.¹³ Dijelaskan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan bahwa kita dapat tampil memuaskan dalam situasi tertentu. Jadi pemahaman penulis tentang efikasi diri setiap pelaku organisasi dalam melakukan pekerjaan diharuskan memiliki kepercayaan dalam melakukan pekerjaannya, dan dari setiap pekerjaan yang dilakukan dengan penuh kepercayaan itu pasti akan mendapatkan hasil yang baik.

Sedangkan Bandura menulis bahwa, *“self-efficacy is conceived of not as a domain-specific or situation-specific cognition but as a traitlike general sense of confidence in one's own capabilities to master*

¹² Colquitt, Le Pine, dan Wesson, *op. cit.*, h.181.

¹³ Gibson *et. al.*, *op. cit.*, h. 113.

*different types of environmental demands.*¹⁴ Bandura menjelaskan bahwa efikasi diri dipertimbangkan bukan sebagai suatu bidang-spesifik atau kongitif situasi tertentu tetapi sebagai rasa perlakuan umum dari kepercayaan kemampuan dalam diri untuk mengetahui jenis perbedaan dari tuntutan lingkungan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Schermerhorn *et. al.*, bahwa *“self-efficacy is an individual belief about the likelihood of successfully completing a specific task”*.¹⁵ Dijelaskan bahwa efikasi diri adalah merupakan kepercayaan individu untuk berkembang dan sukses secara penuh dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang khusus. Pemahaman penulis tentang penjelasan di atas ialah untuk setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap individu harus memiliki kepercayaan yang tinggi agar setiap pekerjaan yang dilakukan akan semakin berkembang.

Sedangkan pendapat lain dikemukakan oleh Luthans:

*Self-efficacy refers to an individual's conviction (or confidence) about his or her abilities to mobilize the motivation, cognitive resources, and courses of action needed to successfully execute a specific task within a given context.*¹⁶

¹⁴ Albert Bandura, *Self-Efficacy in Changing Societies* (New York: Cambridge University Press, 1995), h. 177.

¹⁵ Schermerhorn, *et. al.*, *Organizational Behavior 11th Edition* (Hoboken: John Wiley & Sons, 2010), h. 29.

¹⁶ Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence – Based Approach 12th Edition* (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2011), h. 337.

Dijelaskan bahwa efikasi diri adalah merujuk pada keyakinan individu tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.

Robbins dan Judge melengkapi pernyataan diatas bahwa:

*Theory Self-efficacy (also known as social cognitive theory or social learning theory) refers to an individual's belief that he or she is capable of performing a task. The higher your self-efficacy, the more confidence you have in your ability to succeed n a task."*¹⁷

Dimana dijelaskan bahwa teori efikasi diri (juga dikenal sebagai teori kognitif sosial atau teori pembelajaran) merujuk kepada kepercayaan individu bahwa dia mampu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Semakin tinggi efikasi diri, maka makin percaya anda memiliki kemampuan untuk berhasil dalam tugas. Efikasi diri ini dapat muncul secara perlahan melalui kemampuan-kemampuan kognitif seseorang, interaksi sosial, berbahasa, dan/atau fisik yang rumit melalui pengalaman.

Dapat pencermatan penulis bahwa untuk memunculkanya suatu efikasi pada diri seseorang diiringi dengan pergaulan dilingkungan sekitar agar kita dapat mengukur diri dengan cara bersosial, ataupun berbagi pengalaman yang sekiranya dapat menumbuhkan efikasi diri yang tinggi.

¹⁷ Robbins dan Judge, *op.cit.*, h.215.

Stroh menyebutkan bahwa, *“self-efficacy is the belief that engaging in appropriate work behaviors will produce required levels of performance.”*¹⁸ Efikasi diri disini adalah keyakinan bahwa melakukan tindakan kerja yang tepat akan menghasilkan tingkat kinerja yang diperlukan. Penjelasan dari Stroh ialah ketika kita melakukan suatu pekerjaan dengan tepat dan diiringi hasil yang baik itu harus memiliki kekuatan keyakinan dalam melaksanakan pekerjaanya.

Kemudian pendapat dari Griffin dan Moorhead menyebutkan bahwa, *“self efficacy is that person’s beliefs about his or her capabilities to perform a task”*¹⁹. Efikasi diri adalah kepercayaan atau kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu tugas. Dan penulis mencoba memahami pernyataan dari Griffin dan Moorhead dari setiap apapun pekerjaan itu harus diiringi dengan kepercayaan bahwa kita mampu melakukan pekerjaan yang akan dikerjakan.

Pendapat lain datang dari Hellriegel dan Slocum, menjelaskan bahwa *“self-efficacy is the individual’s estimate of his or her own ability to perform a specific task in a particular situation.”*²⁰ Efikasi diri adalah perkiraan individu tentang kemampuan nya untuk melaksanakan suatu tugas spesifik di dalam situasi tertentu.

¹⁸ Linda K. Stroh, Gregory B. Northcraft, dan Margaret A. Neale, *Organizational Behavior: A Management Challenge 14th Edition* (Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, 2002), h.77.

¹⁹ Ricky W. Griffin dan Gregory Moorhead, *Organizational Behavior: Managing People and Organizations 11th Edition* (Mason: Cengage Learning, 2014), h. 69.

²⁰ Don Hellriegel, dan John W. Slocum, *Organizational Behavior 13th Edition* (USA: Cengage Learning, 2010), h. 151.

Sedangkan Luthans berpendapat bahwa:

The formal definition of self-efficacy that is usually used is Bandura's early statement of personal judgment or belief of "how well one can execute courses of action required to deal with prospective situations."²¹

Efikasi diri adalah bagaimana seseorang dengan baik dapat melakukan sesuatu dari tindakan yang diperlukan yang sesuai dengan situasi yang akan timbul. Dari pendapatnya Luthans memandang bahwa ketika melakukan pekerjaan dengan baik harus melihat pada situasi ketika dalam proses pengerjaannya harus dilakukan dengan teliti dalam berbagai tindakan yang sedang dikerjakan.

Sedangkan pendapat lain dikemukakan oleh Wagner dan Hollenbeck bahwa, *"self-efficacy refers to the judgments that people make about their ability to execute courses of action required to deal with prospective situations."*²² Efikasi diri merujuk pada penilaian yang dilakukan orang tentang kemampuan mereka untuk melaksanakan arah tindakan yang diperlukan untuk menangani situasi yang akan terjadi.

Dari paparan di atas maka dapat disintesis efikasi diri adalah kepercayaan tentang kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengatasi situasi tertentu dan berhasil melaksanakan tugas, dengan indikator yaitu: (1) menghadapi tuntutan lingkungan pekerjaan, (2)

²¹ Luthans, *op. cit.*, h. 203.

²² John A. Wagner dan John R. Hollenbeck, *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage* (New York: Routledge, 2010), h. 93.

menyelesaikan tujuan pekerjaan, (3) bertindak sesuai kebutuhan tugas, dan (4) berusaha mengatasi masalah.

3. Komitmen Pada Tujuan

Komitmen pada tujuan merupakan bukan hal yang baru dalam bahasan organisasi, banyak para pakar pendidikan menjelaskan tentang bagaimana komitmen pada tujuan.

Sebagaimana dijelaskan oleh Gibson *et. al.*, bahwa *“goal commitment is amount of effort actually used to achieve a goal.”*²³

Komitmen pada tujuan adalah jumlah dari usaha sebenarnya yang digunakan untuk mencapai tujuan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Griffin dan Moorhead bahwa *“goal commitment is the extent to which he or she is personally interested in reaching the goal.”*²⁴ Dipahami dari penjelasan keduanya bahwa komitmen pada tujuan adalah tingkat dimana seseorang tertarik dalam mencapai tujuan. Penulis menggaris bawahi pernyataan dari Griffin dan Moorhead, yaitu dalam setiap mencapai suatu tujuan itu pasti kita melewati suatu proses dimana pekerjaan apapun ada risikonya baik itu ringan maupun berat, tetapi dalam pernyataan diatas

²³ Gibson *et. al.*, *op. cit.*, h. 168.

²⁴ Griffin dan Moorhead, *op. cit.*, h. 153.

ketika kita memiliki keinginan untuk mencapai suatu tujuan harus memiliki ketertarikan untuk mencapainya.

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, tersendiri menjelaskan bahwa *“goal commitment is the amount of effort used to achieve a goal.”*²⁵ Hal ini menjelaskan bahwa komitmen pada tujuan adalah jumlah dari usaha yang digunakan untuk mencapai tujuan.

Pendapat lain dari Stroh, Northcraft, dan Neale menjelaskan bahwa komitmen pada tujuan adalah, *“the extension of effort, over time, toward the accomplishment of a goal and an unwillingness to give up or lower the goal.”*²⁶ Komitmen pada tujuan disini diartikan sebagai tingkat dari upaya, melebihi waktu, terhadap penyelesaian suatu tujuan dan tidak putus asa untuk menyerah atau menurunkan tujuan yang ada.

Lebih lanjut Stroh, Northcraft, dan Neale menjelaskan, *“goal commitment is different from goal acceptance, or the acceptance of the worthiness of a goal; goal commitment is the willingness to exert the effort necessary to achieve it.”*²⁷ Disini dijelaskan bahwa komitmen pada tujuan berbeda dengan penerimaan tujuan, atau penerimaan terhadap kejenuhan suatu tujuan; tujuan berkomitmen adalah

²⁵ John M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management 9th Edition* (New York: McGraw-Hill, 2011), h. 156.

²⁶ Stroh, Northcraft, dan Neale, *op. cit.*, h. 481.

²⁷ Stroh, Northcraft, dan Neale, *op. cit.*, h. 346.

keinginan untuk menekan usaha yang di butuhkan untuk mencapai tujuan.

Sedangkan Arnold *et. al.*, menjelaskan bahwa “. . . *goal commitment is the extent to which a person is determined to achieve a goal.*”²⁸ Komitmen pada tujuan adalah mendesak di mana seseorang didorong untuk mencapai suatu tujuan. Menanggapi pernyataan John Arnold penulis menanggapi bahwa ketika setiap individu ingin mencapai suatu tujuan dalam berorganisasi itu harus didorong dengan cara apapun agar setiap langkan dalam organisasi dapat berjalan sesuai yang direncanakan.

Selain itu berdasarkan pandangan Hellriegel dan John W. Slocum “. . . *goal commitment, refers to an individual's determination to reach a goal, regardless of whether the goal was set by that person or someone else.*”²⁹ Komitmen pada tujuan, mengacu pada tekad individu untuk mencapai tujuan, terlepas dari apakah gol itu ditetapkan oleh orang itu atau orang lain.

Selain itu Nigel Nicholson memandang bahwa “. . . *goal commitment refers to adherence to the goal, and resistance to*

²⁸ John Arnold *et al.*, *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in The Workplace 4th Edition* (Essex: Pearson Education, 2005), h. 621.

²⁹ Don Hellriegel dan John W. Slocum, *Organizational Behaviour 13th* (Mason: South-Western Cenage Learning), h. 197.

*changing the goal at a later point in time.*³⁰ Komitmen pada tujuan mengacu pada kepatuhan tujuan to the, dan ketahanan terhadap perubahan tujuan pada titik kemudian dalam waktu.

Sedangkan pendapat Latham and Wexley menjelaskan bahwa, “*a large part of goal commitment rests upon basic principles of learning and coaching (Latham and Wexley, 1994).*”³¹ Bagian besar dari komitmen pada tujuan bersandar pada dasar dari prinsip pendidikan dan pelatihan. Menanggapi pernyataan Latham penulis berpikir landasan dari komitmen pada tujuan itu terjadi pada pendidikan karna hal apapun yang menyangkut pada tujuan organisasi itu melalui bagian-bagian dari pendidikan serta diiringi dengan berbagai pelatihan yang bertujuan pada komitmen pada tujuan itu sendiri.

Dari paparan di atas maka dapat disintesisasikan komitmen pada tujuan adalah usaha seseorang dalam mencapai tujuan, dengan indikator yaitu: (1) mengerahkan usaha ekstra, (2) focus pada pencapaian target, dan (3) tertantang oleh tujuan.

³⁰ Nigel Nicholson, The Blackwell, Encyclopedic Dictionary of Organizational Behavior, (T. J. International, 2008), h.417

³¹ Latham and Wexley dalam Locke, *op. cit.*, h. 93.

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Penelitian lain mengenai kinerja diuraikan dalam Seoul Journal of Business, dengan judul *Goal Orientation and Goal Setting: Predicting Performance by Integrating Four Factor Goal Orientation Theory with Goal Setting Processes*. Ditulis oleh Radosevich, Allyn dan Yun. Penelitian ini mencatat bahwa:

*This study integrated four-factor goal orientation theory with goal setting theory, two related but separate research streams. 335 undergraduate business students participated by indicating their goal orientations, self-efficacy, and self-set goal for the semester. At the end of the semester, their final class grade was recorded. Results from the Lisrel mediational model indicated that after controlling for ability, the four goal orientation variables differentially influenced self-efficacy, self-set goals, and performance. Further, self-efficacy positively influenced goals and goals positively influenced performance. The integration of a four factor model with goal setting processes served as a useful model to predict academic performance.*³²

Dijelaskan bahwa penelitian ini terintegrasi empat faktor orientasi dari tujuan teori dengan teori penetapan tujuan, dua aliran penelitian terkait tetapi terpisah. mahasiswa bisnis berpartisipasi dengan menunjukkan tujuan yang berorientasi pada efikasi diri. Hasil dari model mediational lisrel menunjukkan bahwa setelah mengendalikan kemampuan dari empat variabel tujuan yang dipengaruhi efikasi diri, ditetapkan tujuan diri, dan kinerja. Selanjutnya, efikasi diri secara

³² David J. Radosevich, Mark R. Allyn, and Seokhwa Yun, "Goal Orientation and Goal Setting: Predicting Performance by Integrating Four-Factor Goal Orientation Theory with Goal Setting Processes."

positif mempengaruhi kinerja. Integrasi model empat faktor dengan proses penetapan tujuan berguna untuk memprediksi kinerja akademik.

Beberapa penelitian relevan dengan variabel penelitian, salah satunya adalah penelitian yang menginvestigasi tentang variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini dilakukan pada 37 sekolah menengah pertama di distrik Klang, Malaysia. Dari hasil penelitian ini diuraikan:

*Teachers' job performance is the way in which a teacher behaves in the process of teaching and it is known to be related to teachers' effectiveness. It is said that good performance of students depends upon effective teaching of their teachers. Thus, it is important to examine the factor that could enhance teachers' job performance in school. The main purpose of this study was to examine the influence of organizational climate on teachers' job performance. . . The findings of this study have implications to the role of principal in exercising positive job behavior and do not over emphasize on paper work as it would benefit teachers' classroom instruction and students' academic achievement.*³³

Menurut penelitian di atas, kinerja guru merupakan bagaimana cara guru berperilaku dalam proses mengajar dan hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungannya terhadap efektivitas guru. Hal tersebut mengatakan bahwa kinerja yang baik dari siswa bergantung pada efektivitas mengajar dari pengajar mereka. Oleh karena itu penting untuk mengujin faktor yang dapat meningkatkan

³³ Nurharani Selamat, Nur Zahira Samsu, dan Nur Shaminah Mustafa Kamalu, "The Impact Of Organizational Climate On Teachers' Job Performance"

kinerja guru di sekolah. Usulan dari penelitian ini menguji pengaruh dari iklim organisasi terhadap kinerja guru. Penemuan dari penelitian memiliki implikasi pada peran cari kepala sekolah membiasakan perilaku kerja positif dan tidak sekedar melihat hasil kerja dimana itu akan menguntungkan guru pada instruksi pembelajaran kelas dan pencapaian akademik peserta didik.

C. Kerangka Teoretik

1. Efikasi Diri dan Kinerja

Kinerja dalam organisasi harus diikuti dengan kontribusi-kontribusi dari setiap elemen yang terkait pada organisasi tersebut, dan dalam kinerja harus diiringi dengan efikasi diri yang tinggi saat bekerja sehingga keyakinan, kepercayaan dan rasa tanggung jawab itu akan semakin besar disaat melakukan pekerjaan.

Menurut Latham, Winters, dan Locke bahwa *“self-efficacy may also be affected by external factors and, like goals, has a direct effect on performance.”*³⁴ Dari pernyataan ini dapat dijelaskan bahwa efikasi diri juga dapat di pengaruhi oleh faktor eksternal dan seperti tujuan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja.

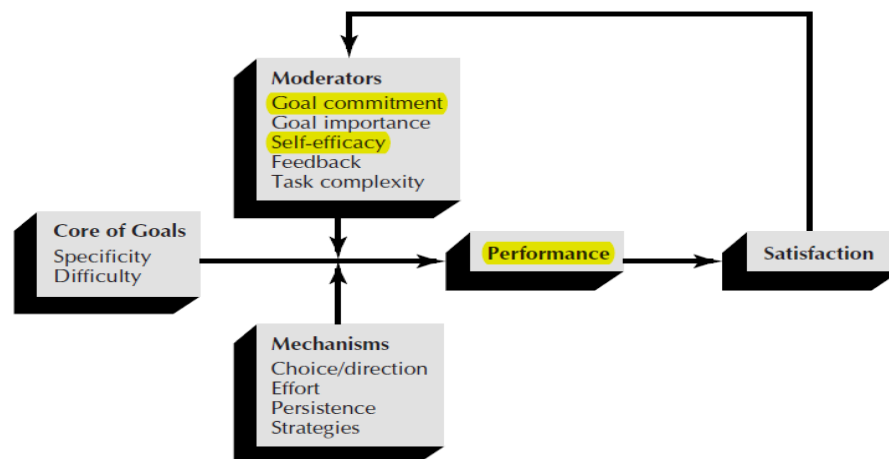
Sedangkan Locke berpendapat bahwa:

³⁴ Latham, Winters, dan Locke dalam Miriam Erez, Uwe Kleinbeck, dan Henk Thierry, *Work Motivation in The Context of a Globalizing Economy* (Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, 2001), h. 15.

*Given the generality and centrality of the self-efficacy mechanism in the causal structures governing diverse aspects of organizational functioning, programs aimed at developing a resilient sense of efficacy can yield significant dividends in performance accomplishments and personal well being”.*³⁵

Dijelaskan bahwa mekanisme efikasi diri secara umum dan terpusat dalam struktur perintah menyebabkan variasi terhadap fungsi organisasi, program ditujukan pada pengembangan rasa ketabahan dari kepercayaan dapat menyerukan pembagian penting pada pencapaian kinerja dan kesejahteraan personal.

Kemudian dalam buku Luthans, terdapat gambar yang menunjukkan pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja. Gambar tersebut adalah berikut ini:



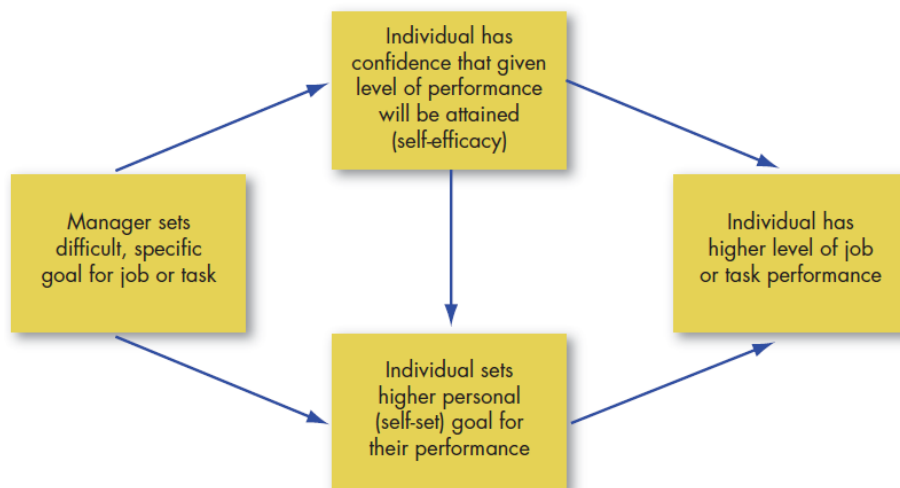
Gambar.2.1. Pengaruh Dari Efikasi Diri Terhadap Kinerja
Sumber: Luthans³⁶

³⁵ Locke, *op.cit.*, h. 184.

³⁶ Luthans, *op. cit.*, h. 184.

Luthans menunjukkan pengaruh dari efikasi diri terhadap kinerja pada gambar diatas, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja.

Sedangkan Robbins dan Judge memberikan pernyataan, *“self-efficacy can create a positive spiral in which those with high efficacy become more engaged in their tasks and then, in turn, increase performance, which increases efficacy further”*.³⁷ Maksud dari pernyataan ini bahwa efikasi diri dapat menciptakan peningkatan positif dimana semakin tinggi efikasi diri menjadi semakin terikat pada tugas dan selanjutnya meningkat kinerja, diikuti meningkatnya kepercayaan. Pendapat mereka ini disajikan bersamaan dengan gambar yang disajikan berikut mengenai pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja.



³⁷ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behaviour* (New York: Pearson, 2013), h. 216.

Gambar.2.2. Efikasi Diri Mempengaruhi Kinerja
Sumber: Robbins dan Judge³⁸

Menjelaskan gambar di atas dijelaskan, “. . . *employees whose manager sets difficult goals for them will have a higher level of self-efficacy and set higher goals for their own performance.*”³⁹ Bahwa karyawan yang di atur oleh manager dengan tujuan yang sulit untuk karyawan itu akan meningkatkan efikasi diri dan mengatur tujuan yang tinggi untuk kinerja mereka sendiri.

Kemudian Maddux mengurai dengan teorinya yang dikemukakannya bahwa:

*Self-efficacy and goal commitment related positively among subjects who set their goals. Path analysis showed that self-efficacy exerted a direct effect on goal choice and that subsequent performance was affected by self-efficacy, goals, prior performance, and strategies used.*⁴⁰

Dari pandangan ini Maddux menjelaskan bahwa berdasarkan hasil analisis jalur ditunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh pada tujuan pilihan dan menunjukan kinerja telah di pengaruhi oleh efikasi diri, tujuan kinerja terdahulu dan strategi yang telah di gunakan.

Dari uraian di atas dapat diduga terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja.

³⁸ *Ibid.*

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ James E. Maddux, *Self-efficacy. Adaptation; and Adjustment : Theory, Research, and Application* (New York: Plenum Press, 1995), h. 295.

2. Komitmen Pada Tujuan dan Kinerja

Pada dasarnya setiap organisasi semua individu yang terkait didalamnya diwajibkan memberikan loyalitas dan memberikan kinerja yang sebaik-baiknya pada organisasi tersebut, dan setiap individu diharapkan memiliki komitmen pada tujuan yang pasti dalam menjalankan kinerja serta memiliki tanggung jawab penuh atas kinerja yang sedang dikerjakannya.

Klein, Hollenbeck dan Manuel berpendapat bahwa *“a statistical review of eighty - three studies revealed that goal commitment is a critical ingredient for goals to lead to high performance, especially when goals are difficult.”*⁴¹ Dijelaskan bahwa Sebuah tinjauan statistik dari 83 studi mengungkapkan bahwa komitmen pada tujuan adalah bahan penting untuk menuju kinerja yang tinggi, terutama ketika suatu tujuan pada tingkat kesulitan yang tinggi (Klein, Wesson, Hollenbeck, & Alge, 1999).

Locke mencatat bahwa:

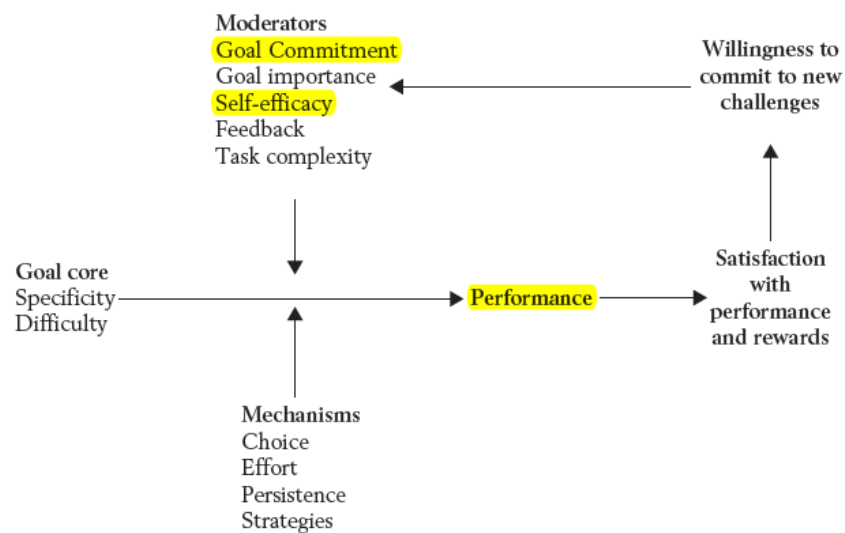
First, difficult specific goals lead to significantly higher performance than easy goals, no goals, or even the setting of an abstract goal such as urging people to do their best. Second, holding ability

⁴¹ Klein, Wesson, Hollenbeck, dan Alge dalam James W. Smither dan Manuel London, *Performance Management, Putting Research Into Action* (Hoboken: John Wiley & Sons, 2009), hh. 91-92.

*constant, as this is a theory of motivation, and given that there is goal commitment, the higher the goal the higher the performance.*⁴²

Dijelaskan bahwa pertama, tujuan spesifik yang sulit menyebabkan kinerja secara signifikan lebih tinggi daripada tujuan yang mudah, ada tujuan atau bahkan pengaturan tujuan abstrak seperti mendesak orang untuk melakukan yang terbaik. Kedua, kemampuan memegang konstan, karena ini adalah teori motivasi, dan mengingat bahwa ada komitmen pada tujuan, semakin tinggi tujuan yang lebih tinggi kinerja.

Sedangkan Rotman dan Cooper menunjukkan pengaruh dari komitmen pada tujuan dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini disajikannya dalam gambar bagian-bagian *goal-setting* dan kinerja yang tinggi berikut:



⁴² Locke, *op. cit.*, h. 161.

Gambar.2.3. Bagian-Bagian *Goal-Setting* dan Kinerja Yang Tinggi
Sumber: Rothmann dan Cooper⁴³

Sedangkan Arnold *et. al.*, berpendapat bahwa:

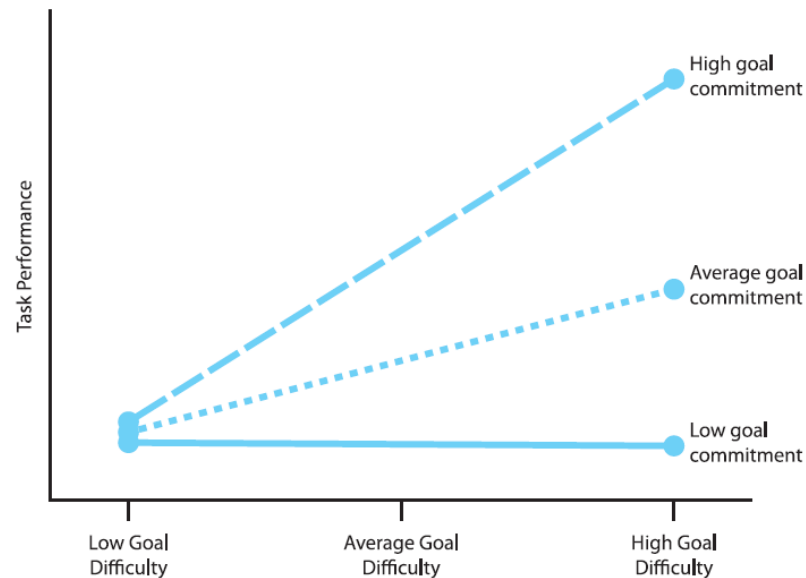
*Commitment is construed as more than simple acceptance of a goal, and it has been argued that one way of ensuring goal commitment is to allow people to participate in discussions about what goals to set (Latham et al., 1988). It is usually treated as a moderator variable – that is, one that affects how much impact goals have on performance.*⁴⁴

Dari uraian ini komitmen pada tujuan dianggap lebih sederhana dari penerimaan terhadap tujuan, dan telah dibincangkan bahwa berpendapat bahwa salah satu cara untuk memastikan komitmen tujuannya adalah untuk memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam diskusi tentang tujuan diatur. Hal ini biasanya diperlakukan sebagai variabel moderator - yaitu, salah satu yang mempengaruhi berapa banyak tujuan berdampak terhadap kinerja.

Sedangkan Wagner dan Hollenbeck mengemukakan pengaruh komitmen pada tujuan terhadap kinerja melalui gambar di bawah ini:

⁴³ Ian Rothmann dan Cary Cooper, *Organizational and Work Psychology: Topics in Applied Psychology* (London: Hodder Education, 2008), h. 51.

⁴⁴ Arnold *et al.*, *op. cit.*, h. 328.



Gambar.2.4. Pengaruh Komitmen Pada Tujuan Terhadap Kinerja
Sumber: Wagner dan Hollenbeck⁴⁵

Penjelasan mereka mengenai gambar ini memuat bahwa:

*The extent to which a person feels committed to a goal can also affect performance. As depicted in Figure . . . specific and difficult goals tend to lead to increased performance only when there is high goal commitment.*⁴⁶

Dijelaskan bahwa Seberapa jauh seseorang merasa berkomitmen untuk suatu tujuan juga dapat mempengaruhi kinerja. Sebagaimana terlukis dalam Gambar, tujuan yang spesifik dan sulit cenderung memicu peningkatan kinerja ketika hanya ada tujuan berkomitmen tinggi.

Ambrose dan Kulik mengemukakan pendapat lain bahwa “. . . and goal commitment is a crucial intervening step between goals and

⁴⁵ Wagner dan Hollenbeck, *op. cit.*, h. 96.

⁴⁶ *Ibid.*

performance.⁴⁷ Dijelaskan bahwa komitmen pada tujuan adalah langkah intervensi penting antara tujuan dan kinerja.

Dari uraian di atas dapat diduga terdapat pengaruh komitmen pada tujuan terhadap kinerja.

3. Efikasi Diri dan Komitmen Pada Tujuan

Berbicara tentang organisasi berarti membahas setiap elemen yang terkait dan mempunyai bagian penting pada masing-masing bagianya, artinya setiap komitmen pada tujuan pada organisasi itu harus benar-benar sepenuhnya diberikan kepada organisasi serta diiringi dengan efikasi diri yang tinggi dalam setiap pekerjaan yang dijalankannya.

Seperti yang dijelaskan Rothmann dan Cooper berikut, *“workers tend to be committed to goals when they regard them as important and when their levels of self-efficacy are high”*.⁴⁸ Pendapat mereka menjelaskan bahwa pekerja cenderung berkomitmen untuk bertujuan ketika mereka menganggap mereka sebagai penting dan ketika tingkat mereka efikasi diri yang tinggi.

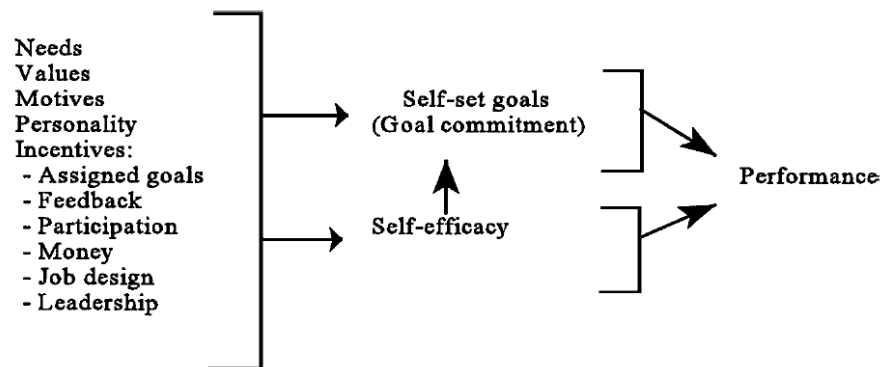
⁴⁷ Jex, *op. cit.*, h. 341.

⁴⁸ Rothmann dan Cooper, *op. cit.*, h. 50.

Sedangkan menurut Bandura, *“a second step to maintaining goal commitment is to increase the person’s self - efficacy”*.⁴⁹ Dijelaskan bahwa Langkah selanjutnya untuk memelihara komitmen pada tujuan adalah dengan meningkatkan efikasi diri.

Kemudian Luthans memberikan penjelasan bahwa, *“. . . self-efficacy is the perception or belief of the individual that he or she can successfully accomplish a specific task, and it is associated with goal commitment”*.⁵⁰ Penjelasan ini memberikan perhatian pada efikasi diri sebagai persepsi atau keyakinan individu bahwa ia dapat berhasil menyelesaikan tugas tertentu, dan hal ini terkait dengan komitmen pada tujuan.

Bandura mengemukakan pengaruh efikasi diri mempengaruhi komitmen pada tujuan dengan gambar dibawah ini:



Gambar.2.5. Model Tujuan Pada Komitmen Mempengaruhi Efikasi Diri
Sumber: Erez, Kleinbeck, dan Thierry⁵¹

⁴⁹ Locke, *op. cit.*, h. 165.

⁵⁰ Luthans, *op. cit.*, h. 186.

⁵¹ Erez, Kleinbeck, dan Thierry, *op. cit.*, h. 14.

Menjelaskan gambar pengaruh ini pendapat Bandura dikemukakan Erez, Kleinbeck, dan Thierry dengan penjelasan berikut, *“as shown in the hub model, goals and goal commitment will be affected not only by values and incentives, but by the individual’s degree of self-efficacy for the specific task involved.”*⁵² Dijelaskan bahwa Seperti ditunjukkan dalam gambar di atas, tujuan dan komitmen pada tujuan akan dipengaruhi tidak hanya oleh nilai-nilai dan insentif, tetapi dengan tingkat individual dari efikasi diri untuk tugas tertentu yang terlibat.

Selain itu patut diperhatikan Wooford *et al.*, mencatat bahwa:

*Other work has shown, perhaps not surprisingly, that people’s sense of self-efficacy influences the difficulty level of the goals they set themselves and their commitment to those goals as well as their performance.”*⁵³

Dijelaskan bahwa telah ditunjukkan bahwa perasaan orang-orang mengenai efikasi diri mempengaruhi tingkat kesulitan tujuan mereka mengatur diri mereka sendiri dan komitmen mereka untuk tujuan tersebut serta kinerja mereka.

Dari uraian di atas dapat diduga terdapat pengaruh efikasi diri terhadap komitmen pada tujuan.

⁵² Bandura dalam *Ibid.*, h. 15.

⁵³ Wooford *et al.*, dalam Arnold *et al.*, *op. cit.*, h. 329.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori yang diatas, maka hipotesis penelitian yang ajukan penulis adalah:

1. Efikasi Diri berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.
2. Komitmen Pada Tujuan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.
3. Efikasi Diri berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen Pada Tujuan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk memperoleh jawaban, pemahaman dan gambaran yang tepat serta terbukti secara empirik mengenai pengaruh antar variabel, yaitu :

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja.
2. Pengaruh Komitmen Pada Tujuan terhadap Kinerja.
3. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Komitmen pada tujuan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

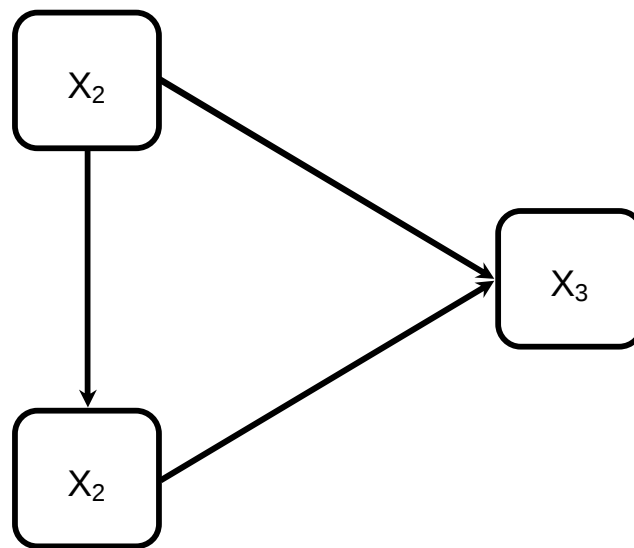
Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor dan dilaksanakan pada bulan Februari hingga Agustus 2014.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian survey dimaksud adalah bersifat menjelaskan hubungan atau korelasional kausal yang biasa disebut dengan analisis jalur (*path analysis*). Penelitian analisis jalur adalah suatu teknik

untuk mengestimasi pengaruh seperangkat variabel independen (*eksogen*) terhadap variabel dependen (*endogen*) dalam hubungan sebab akibat.

Adapun desain penelitian adalah sebagai berikut :



Gambar. 3. 1. Desain Penelitian

Keterangan:

X_1 = Efikasi Diri

X_2 = Komitmen Pada Tujuan

X_3 = Kinerja

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dikaji dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹ Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kec. Cibinong Kab. Bogor sebanyak 141 orang yang berstatus tenaga pendidik di sekolah tersebut.

2. Sampel

Sampel adalah sebagai bagian dan keterwakilan dari populasi.² Artinya, ciri atau keadaan populasi harus tergambarkan dalam sampel.³ Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu perhitungan jumlah sampelnya menggunakan rumus Slovin⁴ dengan cara diundi. Berdasarkan jumlah guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kec. Cibinong Kab. Bogor diperoleh populasi sebanyak 141 guru, maka perhitungan untuk menentukan ukuran jumlah sampel adalah sebagai berikut:

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

$$n = \frac{141}{141.(0,05)^2 + 1}$$

$$n = 104,251 \text{ dibulatkan menjadi } 104$$

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 80.

² S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 121.

³ Kadir, *Statistika untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial* (Jakarta: Rosemata, 2010), h. 85.

⁴ Riduwan dan Engkos A. Kuncoro, *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 44.

Jumlah sampel sebanyak 104 guru, dimana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

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

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kinerja

a. Definisi Konseptual

Kinerja adalah perilaku seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan organisasi, dengan indikator yaitu: (1) upaya melakukan pekerjaan, (2) menyelesaikan tugas, dan (3) mengatasi perubahan kondisi kerja.

b. Definisi Operasional

Kinerja adalah perilaku guru dalam menyelesaikan tugasnya sebagai didalam organisasi, dengan indikator yaitu: (1) upaya guru melakukan pekerjaan mengajar, (2) guru menyelesaikan tugas mengajar, dan (3) guru mengatasi perubahan kondisi kerja dalam mengajar.

c. Kisi- kisi Instrumen

Indikator kinerja dikembangkan menjadi kisi-kisi instrumen yang terdiri dari 35 butir pertanyaan, yang selanjutnya dilakukan uji validitas untuk menganalisis butir guna menentukan valid atau

tidaknya butir instrumen. Kisi-kisi sebelum dan sesudah uji coba dapat dilihat seperti tabel berikut:

Tabel 3.1.
Kisi-kisi Instrumen Kinerja

No	Indikator	No. Butir Soal	No. Butir Soal Tidak Valid	Jumlah Butir Soal Valid
1	Upaya melakukan pekerjaan	1,2,3,4,5,6,7,8,9	1,3,7	6
2	Menyelesaikan tugas	10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21	13,14,16,19	8
3	Mengatasi perubahan kondisi kerja	22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35	25,28,32,34	10
Jumlah				24

d. Jenis Instrumen

Instrumen yang digunakan berupa angket penelitian dilengkapi dengan lima alternatif jawaban yang menggunakan skala Likert dalam bentuk pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Pernyataan positif dan negatif, yaitu: (A) Sangat sering, (B) Sering, (C) Jarang, (D) Pernah, (E) Tidak pernah.

e. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

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 Sekolah Menengah

Atas Negeri di Kec. Cibinong Kab. Bogor. Uji coba instrumen dilakukan melalui uji validitas butir pernyataan dan perhitungan koefisien realibilitas.

1) Validitas

Validitas dilaksanakan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Tipe validitas yang diuji dengan cara menghitung koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total menggunakan korelasi *Product Moment Pearson*. Butir instrumen dinyatakan valid jika harga koefisien *Product Moment* (r_{xy}) atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sesuai dengan taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu $\alpha = 0,05$. Rumus *Product Moment* yang dimaksud adalah:

$$r_{xy} = \frac{N.\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= koefisien korelasi
n	= jumlah
X	= skor butir
Y	= skor total
ΣXY	= jumlah perkalian X dan Y
ΣX	= jumlah X
ΣY	= jumlah Y
ΣX^2	= jumlah kuadrat X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat Y

Berdasarkan hasil uji coba instrumen diperoleh nilai r_{hitung} dari 35 butir yang di uji cobakan, terdapat 11 butir yang tidak valid dengan nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$. Butir tersebut adalah butir nomor 1 dengan $r_{hitung} = 0,4153$, nomor 4 dengan $r_{hitung} = 0,4288$, nomor 7 dengan $r_{hitung} = 0,0122$, nomor 13 dengan $r_{hitung} = 0,0466$, nomor 14 dengan $r_{hitung} = 0,4625$, nomor 16 dengan $r_{hitung} = 0,4565$, nomor 19 dengan $r_{hitung} = 0,1131$, nomor 25 dengan $r_{hitung} = 0,0094$, nomor 28 dengan $r_{hitung} = 0,4080$, nomor 32 dengan $r_{hitung} = 0,4312$ dan nomor 34 dengan $r_{hitung} = 0,2506$. Dengan demikian maka 24 butir valid digunakan sebagai instrumen pengumpulan data variabel kinerja.

2) Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas merupakan perhitungan terhadap konsistensi data angket yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik skor yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen.

Rumus *Alpha Cronbach* yang dimaksud adalah:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dimana:

r = koefisien reliabilitas instrumen

k	= jumlah butir instrumen
S_i^2	= varians butir
S_t^2	= varians total

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas instrumen kinerja sangat tinggi sebesar 0,9448. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen kinerja sangat reliabel.

2. Efikasi Diri

a. Definisi Konseptual

Efikasi diri adalah keyakinan tentang kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengatasi situasi tertentu dan berhasil melaksanakan tugas, dengan indikator yaitu: (1) menghadapi tuntutan lingkungan pekerjaan, (2) menyelesaikan tujuan pekerjaan, (3) bertindak sesuai kebutuhan tugas, dan (4) berusaha mengatasi masalah.

b. Definisi Operasional

Efikasi diri adalah keyakinan tentang kemampuan yang dimiliki dalam mengatasi situasi pembelajaran dan berhasil melaksanakan tugas sebagai guru dengan indikator yaitu: (1) guru menghadapi tuntutan lingkungan pekerjaan dalam mengajar, (2) guru menyelesaikan tujuan pekerjaan mengajar, (3) guru bertindak

sesuai kebutuhan tugas dalam mengajar dan (4) berusaha mengatasi masalah dalam mengajar.

c. Kisi-kisi Instrumen

Indikator efikas diri dikembangkan menjadi kisi-kisi instrumen yang terdiri dari 35 butir pertanyaan, yang selanjutnya dilakukan uji validitas untuk menganalisis butir guna menentukan valid atau tidaknya butir instrumen. Kisi-kisi sebelum dan sesudah uji coba dapat dilihat seperti tabel berikut:

Tabel 3.2.
Kisi-kisi Instrumen Variabel Efikasi Diri

No	Indikator	No. Butir Soal	No. Butir Soal Tidak Valid	Jumlah Butir Soal Valid
1	Menghadapi tuntutan lingkungan pekerjaan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9,10	10	9
2	Menyelesaikan tujuan pekerjaan	11, 12, 13, 14, 15,16,17,18	15, 18	6
3	Bertindak sesuai kebutuhan tugas	19, 20, 21, 22,23,24,25, 26	19,20	6
4	Berusaha mengatasi masalah.	27,28,29, 30,31,32,33, 34,35	34,35	7
Jumlah				28

d. Jenis Instrumen

Instrumen yang digunakan berupa angket penelitian dilengkapi dengan lima alternatif jawaban yang menggunakan skala Likert

dalam bentuk pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Pernyataan positif dan negatif, yaitu: (A) Sangat yakin, (B) Yakin, (C) Kurang yakin, (D) Tidak yakin, (E) Sangat tidak yakin.

e. Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitas

Uji coba ini digunakan untuk menghitung validitas dan reliabilitas pada kuesioner variabel pengendalian diri. Selanjutnya dari hasil uji coba tersebut ditetapkan sebagai instrumen penelitian. Proses uji coba instrumen akan dilakukan 20 orang guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kec. Cibinong Kab. Bogor. Uji coba instrumen dilakukan melalui uji validitas butir pernyataan dan perhitungan koefisien realibilitas.

1) Validitas

Validitas dilaksanakan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Tipe validitas yang diuji dengan cara menghitung koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total menggunakan korelasi *Product Moment Pearson*. Butir instrumen dinyatakan valid jika harga koefisien *Product Moment* (r_{xy}) atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sesuai dengan taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu $\alpha = 0,05$. Rumus *Product Moment* yang dimaksud adalah:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= koefisien korelasi
n	= jumlah
X	= skor butir
Y	= skor total
$\sum XY$	= jumlah perkalian X dan Y
$\sum X$	= jumlah X
$\sum Y$	= jumlah Y
$\sum X^2$	= jumlah kuadrat X
$\sum Y^2$	= jumlah kuadrat Y

Berdasarkan hasil uji coba instrumen diperoleh nilai r_{hitung} dari 35 butir yang di uji cobakan, terdapat 7 butir yang tidak valid dengan nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$. Butir tersebut adalah butir nomor 10 dengan $r_{hitung} = 0,4189$, nomor 15 dengan $r_{hitung} = 0,0264$, nomor 18 dengan $r_{hitung} = 0,2327$, nomor 19 dengan $r_{hitung} = 0,2093$, nomor 20 dengan $r_{hitung} = 0,3477$, nomor 34 dengan $r_{hitung} = 0,2856$, dan nomor 35 dengan $r_{hitung} = 0,0892$. Dengan demikian maka 28 butir valid digunakan sebagai instrumen pengumpulan data variabel efikasi diri.

2) Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas merupakan perhitungan terhadap konsistensi data angket yaitu dengan menggunakan rumus

Alpha Cronbach. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik skor yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen.

Rumus *Alpha Cronbach* yang dimaksud adalah:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dimana:

r = koefisien reliabilitas instrumen

k = jumlah butir instrumen

S_i^2 = varians butir

S_t^2 = varians total

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas instrumen efikasi diri sangat tinggi sebesar 0,9345. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen efikasi diri sangat reliabel.

3. Komitmen Pada Tujuan

a. Definisi Konseptual

Komitmen pada tujuan adalah usaha seseorang dalam mencapai tujuan, dengan indikator yaitu: (1) mengerahkan usaha ekstra, (2) fokus pada pencapaian target, dan (3) tertantang oleh tujuan.

b. Definisi Operasional

Komitmen pada tujuan adalah usaha guru dalam pencapaian tujuan, dengan indikator yaitu: (1) guru mengerahkan usaha ekstra

dalam mengajar, (2) guru fokus pada pencapaian target dalam mengajar, dan (3) guru tertantang oleh tujuan dalam mengajar.

c. Kisi-kisi Instrumen

Indikator komitmen pada tujuan dikembangkan menjadi kisi-kisi instrumen yang terdiri dari 33 butir pertanyaan, yang selanjutnya dilakukan uji validitas untuk menganalisis butir guna menentukan valid atau tidaknya butir instrumen. Kisi-kisi sebelum dan sesudah uji coba dapat dilihat seperti tabel berikut:

Tabel 3.3.
Kisi-kisi Instrumen Komitmen Pada Tujuan

No	Indikator	No. Butir Soal	No. Butir Soal Tidak Valid	Jumlah Butir Soal Valid
1	Mengarahkan usaha ekstra	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10,11,12,	9,12	10
2	Focus pada pencapaian target	13, 14,15, 16, 17, 18, 19, 20, 21,	15	7
3	Tertantang oleh tujuan	22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31,32,33,	23,27,33	10
Jumlah				27

d. Jenis Instrumen

Instrumen yang digunakan berupa angket penelitian dilengkapi dengan lima alternatif jawaban yang menggunakan skala Likert dalam bentuk pernyataan yang bersifat positif dan negatif.

Pernyataan positif dan negatif, yaitu: (A) Sangat sering , (B) Sering, (C) Jarang, (D) pernah, (E) Tidak pernah.

e. Pengujian Validitas dan Perhitungan 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 instrument dilakukan kepada 20 orang guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kec. Cibinong Kab. Bogor. Uji coba instrumen dilakukan melalui uji validitas butir pernyataan dan perhitungan koefesien realibiltas.

1) Validitas

Validitas dilaksanakan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Tipe validitas yang diuji dengan cara menghitung koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total menggunakan korelasi *Product Moment Pearson*. Butir instrumen dinyatakan valid jika harga koefisien *Product Moment* (r_{xy}) atau r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sesuai dengan taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu $\alpha = 0,05$.

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= koefisien korelasi
n	= jumlah
X	= skor butir
Y	= skor total
$\sum XY$	= jumlah perkalian X dan Y
$\sum X$	= jumlah X
$\sum Y$	= jumlah Y
$\sum X^2$	= jumlah kuadrat X
$\sum Y^2$	= jumlah kuadrat Y

Berdasarkan hasil uji coba instrumen diperoleh nilai r_{hitung} dari 33 butir yang di uji cobakan, terdapat 6 butir yang tidak valid dengan nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$. Butir tersebut adalah butir nomor 9 dengan $r_{hitung} = 0,4128$, nomor 12 dengan $r_{hitung} = 0,3614$, nomor 15 dengan $r_{hitung} = 0,4039$, nomor 23 dengan $r_{hitung} = 0,3725$, nomor 27 dengan $r_{hitung} = 0,3798$ dan nomor 33 dengan $r_{hitung} = 0,3695$. Dengan demikian maka 27 butir valid digunakan sebagai instrumen pengumpulan data variabel komitmen pada tujuan.

2) Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas merupakan perhitungan terhadap konsistensi data angket yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan

teknik skor yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen.

Rumus *Alpha Cronbach* yang dimaksud adalah:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dimana:

r = koefisien reliabilitas instrumen

k = jumlah butir instrumen

S_i^2 = varians butir

S_t^2 = varians total

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas instrumen Komitmen pada tujuan sangat tinggi sebesar 0,9501.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen Komitmen pada tujuan sangat reliabel.

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang terkumpul dimulai dengan menggunakan dari statistika deskriptif, untuk menggambarkan keadaan data tiap variabelnya, dengan mencari skor terendah, skor tertinggi, skor rata-rata, median, modus, standar deviasi, varians, distribusi frekuensi, dan penyajiannya dalam histogram. Selanjutnya dilakukan proses uji prasyarat dengan normalitas galat taksiran menggunakan Uji Liliefors, dan analisis regresi. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis, dengan melakukan analisis jalur (*Path Analysis*).

G. Hipotesis Statistika

Berdasarkan rumusan hipotesis penelitian dan metode penelitian yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*), maka hipotesis statistik yang akan dibuktikan dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

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 :

β_{31} = pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap kinerja

β_{32} = pengaruh langsung positif Komitmen pada tujuan terhadap kinerja

β_{21} = pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap Komitmen pada tujuan

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 (efikasi diri) dan variabel X_2 (komitmen pada tujuan) sebagai variabel bebas (*exogenous*). Deskripsi masing-masing variabel disajikan secara berturut-turut mulai dari variabel X_3 , X_1 , dan X_2 .

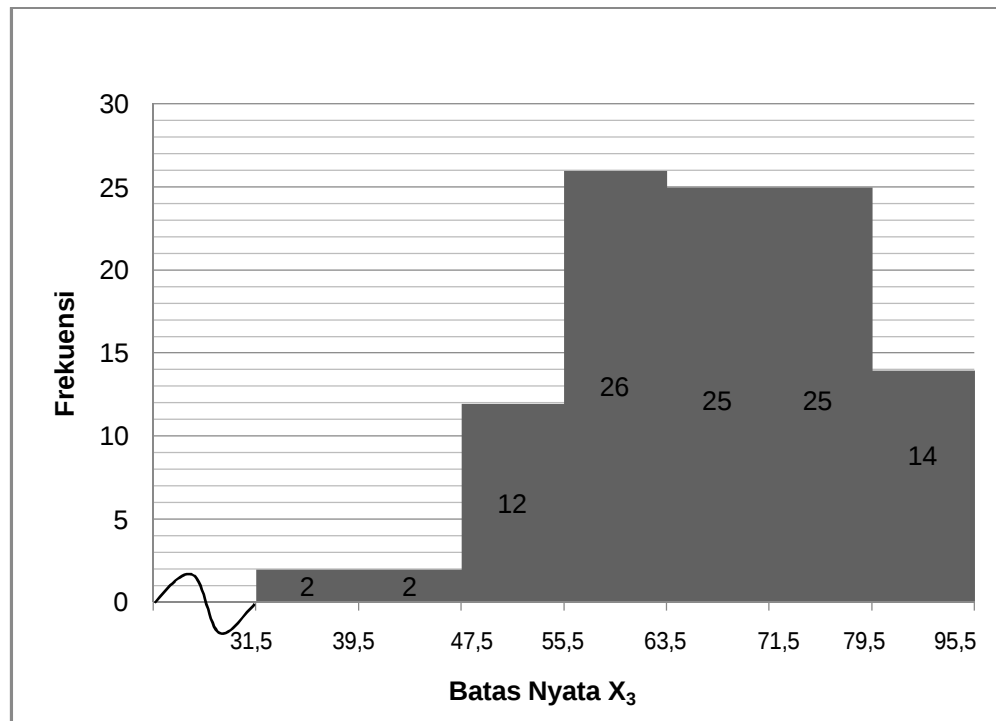
1. Kinerja

Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi, banyaknya guru di hitung menurut aturan *Sturges*, diperoleh dari empat sekolah dengan nilai skor maksimum 117 dan skor minimum 72, sehingga rentang skor sebesar 45. Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa instrumen Kinerja mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 10,20 dengan nilai standar deviasi 9,89 dimana nilai variansnya sebesar 97,85 Nilai median 103 dan Nilai modus sebesar 111. Pengelompokkan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel.4.1. Distribusi Frekuensi Skor Variabel X_3

No	Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Median	F. Absolut	F. Relatif
1	72	-	78	71.5	78.5	75	2	1.89%
2	79	-	85	78.5	85.5	82	2	1.84%
3	86	-	92	85.5	92.5	89	12	11.32%
4	93	-	99	92.5	99.5	96	26	24.53%
5	100	-	106	99.5	106.5	103	25	23.58%
6	107	-	113	106.5	113.5	110	25	23.58%
7	114	-	120	113.5	120.5	117	14	13.21%
							106	100%

Berdasarkan tabel.4.1. di atas, selanjutnya dibuatlah tabel 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 71,5 sampai 120,5 Harga-harga tersebut diperoleh dengan jalan mengurangi angka 0,5 dari data terkecil dan menambahkan angka 0,5 setiap batas kelas pada batas tertinggi. Grafik histogram dari sebaran data instrumen kinerja tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



Gambar.4.1. Histogram Variabel X_3

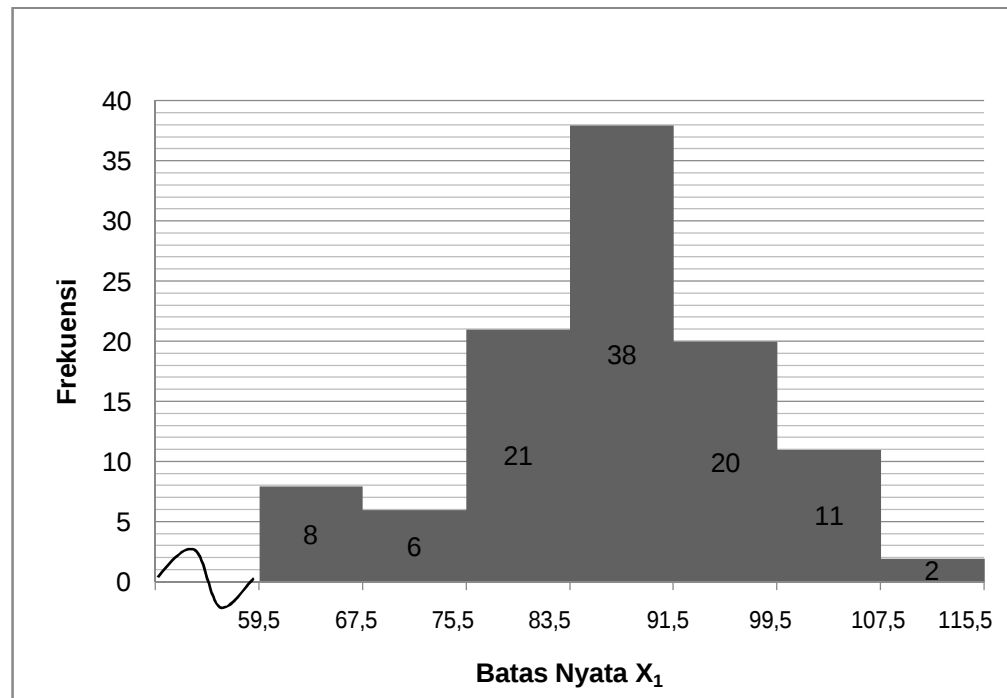
2. Efikasi diri

Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi, banyaknya kelas di hitung menurut aturan *Sturges*, diperoleh enam kelas dengan nilai skor maksimum 103 dan skor minimum 60, sehingga rentang skor sebesar 43. Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa instrumen kepribadian mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 83,49 dengan nilai standar deviasi 9,58 dimana nilai variansnya sebesar 91,81 Nilai median 84 dan nilai modus sebesar 88. Pengelompokkan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel.4.2. Distribusi Frekuensi Skor Variabel X_1

No	Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Median	F. Absolut	F. Relatif
1	60	-	66	59.5	66.5	63	8	7.55%
2	67	-	73	66.5	73.5	70	6	5.66%
3	74	-	80	73.5	80.5	77	21	19.81%
4	81	-	87	80.5	87.5	84	38	35.85%
5	88	-	94	87.5	94.5	91	20	18.87%
6	95	-	101	94.5	101.5	98	11	10.38%
7	102	-	108	101.5	108.5	105	2	1.89%
							106	100%

Berdasarkan tabel.4.2. di atas, selanjutnya dibuatlah tabel 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 59,5 sampai 101,5. 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 kepribadian tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



Gambar.4.2. Histogram Variabel X_1

3. Komitmen Pada Tujuan

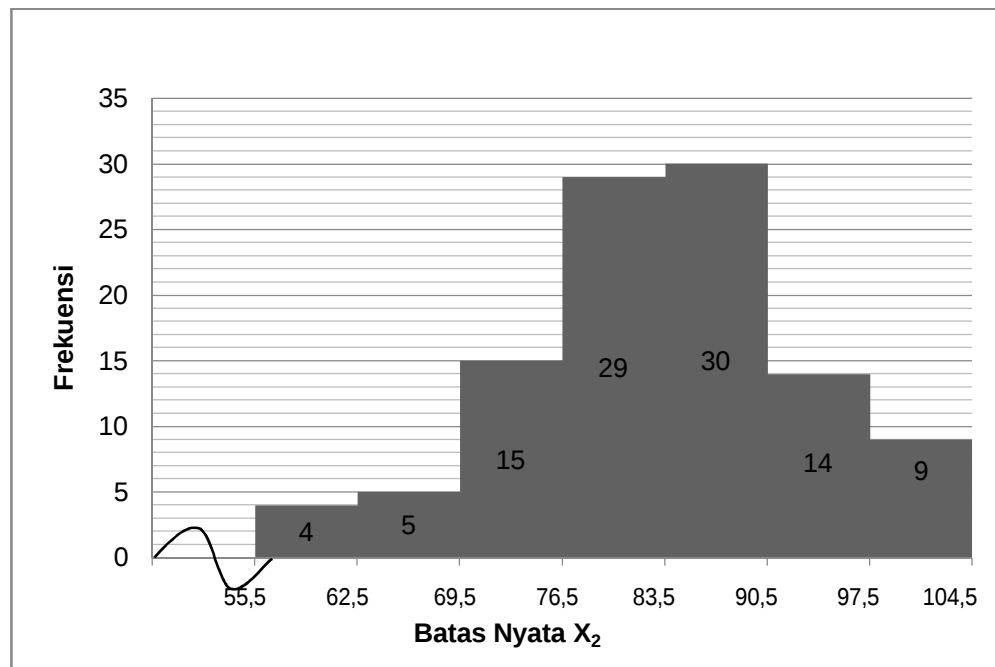
Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi, banyaknya kelas di hitung menurut aturan *Sturges*, diperoleh enam kelas dengan nilai skor maksimum 100 dan skor minimum 56, sehingga rentang skor sebesar 44. Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa instrumen efektivitas tim mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 83,03 dengan nilai standar deviasi 9,859 dimana nilai variansnya sebesar 97,14 Nilai median 83 dan nilai modus sebesar 84.

Pengelompokkan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel.4.3. Distribusi Frekuensi Skor Variabel X_2

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Median	F. Absolut	F. Relatif
1	56 - 62	55.5	62.5	59	4	3.77%
2	63 - 69	62.5	69.5	66	5	4.72%
3	70 - 76	69.5	76.5	73	15	14.15%
4	77 - 83	76.5	83.5	80	29	27.36%
5	84 - 90	83.5	90.5	87	30	28.30%
6	91 - 97	90.5	97.5	94	14	13.21%
7	98 - 104	97.5	104.5	101	9	8.49%
					106	100%

Berdasarkan tabel.4.3. di atas, selanjutnya dibuatlah tabel 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 55,5 sampai 104,5. 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 komitmen pada tujuan tersebut seperti tertera dalam gambar berikut:



Gambar.4.3. Histogram Variabel X_2

B. Pengujian Persyaratan Analisis

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

Syarat analisis jalur (*path analysis*) adalah estimasi antara variabel eksogen terhadap variabel endogen bersifat linier, dengan demikian persyaratan yang berlaku pada analisis regresi dengan sendirinya juga

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

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

1. Uji Normalitas

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

Pengujian persyaratan normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *uji Liliefors*. Kriteria pengujian tolak H_0 menyatakan bahwa skor berdistribusi normal adalah, jika L_{hitung} lebih kecil dibandingkan dengan L_{tabel} , dalam hal lainnya H_0 tidak dapat diterima. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa $|F(Z_i) - S(Z_i)|$ maksimum yang disimpulkan

dengan L_{hitung} untuk ketiga galat taksiran regresi lebih kecil dari nilai L_{tabel} , batas penolakan H_0 yang tertera pada tabel *Liliefors*. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

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

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

Dari hasil perhitungan uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi X_3 Atas X_1

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0768$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 128$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,0861. Mengingat nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data kinerja atas efikasi diri cenderung membentuk kurva normal.

b. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi X_3 Atas X_2

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0773$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 128$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,0861. Mengingat nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data kinerja atas komitmen pada tujuan cenderung membentuk kurva normal.

c. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi X_2 Atas X_1

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $L_{hitung} = 0,0768$ nilai ini lebih kecil dari nilai L_{tabel} ($n = 128$; $\alpha = 0,05$) sebesar 0,0861. Mengingat nilai L_{hitung} lebih kecil dari L_{tabel} maka sebaran data komitmen pada tujuan atas efikasi diri cenderung membentuk kurva normal.

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

Tabel.4.4. Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi

Galat Taksiran Regresi	n	L_{hitung}	$L_{tabel} (\alpha = 5\%)$	Keterangan
X_3 atas X_1	106	0,0768	0,0861	Normal
X_3 atas X_2	106	0,0773	0,0861	Normal
X_2 atas X_1	106	0,0768	0,0861	Normal

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

2. Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi

Dasar pengujian hipotesis penelitian menggunakan hasil analisis regresi dan korelasi. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi model hubungan, sedangkan analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antar variabel penelitian. Tahap awal pengujian hipotesis adalah menyatakan pengaruh tiap variabel bebas

dengan variabel terikat dalam bentuk persamaan regresi sederhana. Persamaan tersebut dibuat menggunakan data hasil pengukuran berupa pasangan variabel eksogen dengan endogen yang sedemikian rupa, sehingga model persamaan regresi merupakan hubungan yang paling cocok. Model regresi tersebut kemudian diuji signifikansi dan kelinierannya dengan menggunakan uji F dalam tabel ANAVA. Kriteria pengujian signifikansi dan linieritas model regresi ditetapkan sebagai berikut: Regresi signifikan, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada baris regresi. Sedangkan Regresi linier, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada baris tuna cocok. Hasil pengujian signifikansi dan linieritas regresi untuk konstelasi pengaruh efikasi diri dan komitmen pada tujuan terhadap kinerja diuraikan berikut:

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

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara kinerja dengan efikasi diri diperoleh konstanta regresi $a = 39,265$ dan koefisien regresi $b = 0,752$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_3 = 39,265 + 0,752 X_1$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji

signifikansi dan linieritas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel.4.5.

Tabel.4.5. ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas
Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 39,265 + 0,752 X_1$

Sumber Varians	Dk	JK	RJK	Uji F		
				F_{hitung}	F_{tabel}	
Total	106	1114527.00			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
Koefisien a	1	1104252,46	1104252,46	11,77**	3,93	6,89
Regresi (bla)	1	5454,62	5454,62			
Sisa	104	4819,92	46,35			
Tuna Cocok	34	1207,27	34,49	0,66 ^{ns}	1,59	1,93
Galat	92	3612,65	52,36			

Keterangan :

** : Regresi sangat signifikan ($117,70 > 6,89$ pada $\alpha = 0,01$)

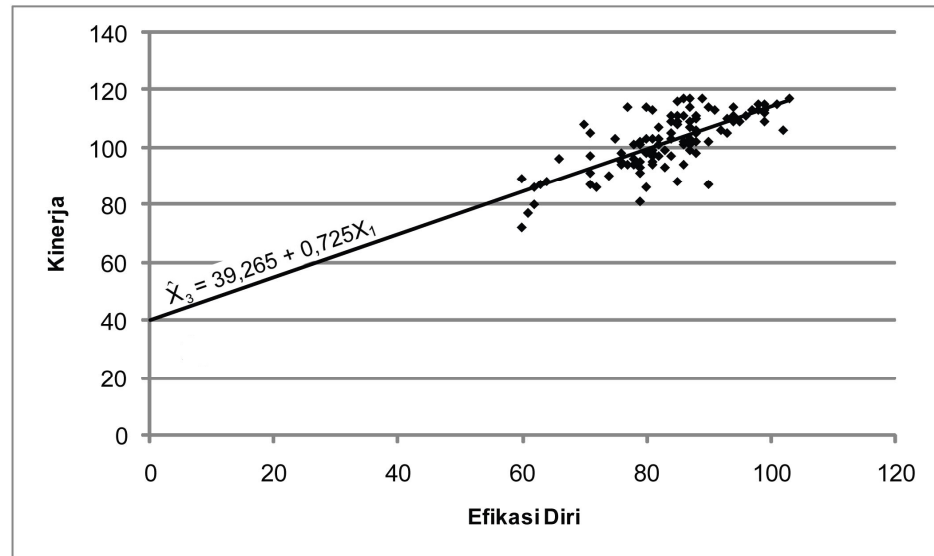
ns : Regresi berbentuk linier ($0,66 < 1,59$ pada $\alpha = 0,05$)

dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi $\hat{X}_3 = 39,265 + 0,725 X_1$, untuk uji signifikansi diperoleh $F_{hitung} = 117,70$ lebih besar dari pada $F_{tabel} 6,89$ pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh F_{hitung} sebesar 0,66 lebih kecil dari pada $F_{tabel} = 1,59$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar.4.4.



Gambar.4.4. Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 39,265 + 0,752 X_1$

b. Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi Kinerja Atas Komitmen Pada Tujuan

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara kinerja dengan komitmen pada tujuan diperoleh konstanta regresi $a = 43,102$ dan koefisien regresi $b = 0,7101$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_3 = 43,102 + 0,7101 X_2$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut untuk digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas disusun pada tabel ANAVA seperti terlihat pada tabel.4.6.

Tabel.4.6. ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas
 Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 43,102 + 0,7101 X_2$

Sumber Varians	Dk	JK	RJK	Uji F		
				F_{hitung}	F_{tabel}	
Total	106	1114527			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
Koefisien a	1	1104252,46	11042,46	10,42**	3,93	6,89
Regresi (bla)	1	5142,94	5142,94			
Sisa	104	5131,60	49,34			
Tuna Cocok	32	2315,23	72,35	1,85 ^{ns}	1,60	1,95
Galat	72	2816,36	39,12			

Keterangan :

** : Regresi sangat signifikan ($10,42 > 6,89$ $\alpha = 0,01$)

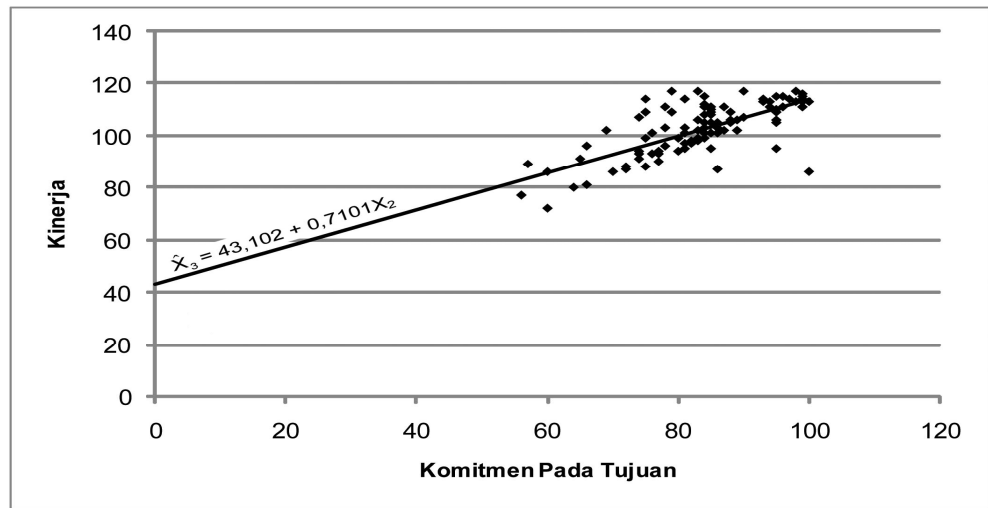
ns : Regresi berbentuk linier ($1,85 < 1,60$ pada $\alpha = 0,05$)

dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi $\hat{X}_3 = 43,102 + 0,7101 X_2$, untuk uji signifikansi diperoleh $F_{hitung} = 10,42$ lebih besar dari pada $F_{tabel} 6,89$ pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,85 lebih kecil dari pada $F_{tabel} = 1,60$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar.4.5.



Gambar.4.5. Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 43,102 + 0,7101 X_2$

c. Uji Signifikansi dan Linieritas Persamaan Regresi Komitmen Pada Tujuan Atas Efikasi Diri

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara komitmen pada tujuan dengan efikasi diri diperoleh konstanta regresi $a = 20,111$ dan koefisien regresi $b = 0,754$. Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah $\hat{X}_2 = 20,111 + 0,754 X_1$. Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linieritas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel.4.7.

Tabel.4.7. ANAVA Untuk Uji Signifikansi dan Linieritas

Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 20,111 + 0,754 X_1$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	Uji F		
				F_{hitung}	F_{tabel}	
Total	106	741098			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
Koefisien a	1	73089845	73089845	12,05**	3,93	6,89
Regresi (bla)	1	5467,41	5467,41			
Sisa	104	4723,44	45,42			
Tuna Cocok	35	1744,56	49,84	1,15 ^{ns}	1,59	1,93
Galat	69	2978,87	43,17			

Keterangan :

** : Regresi sangat signifikan ($12,05 > 6,89$ pada $\alpha = 0,01$)

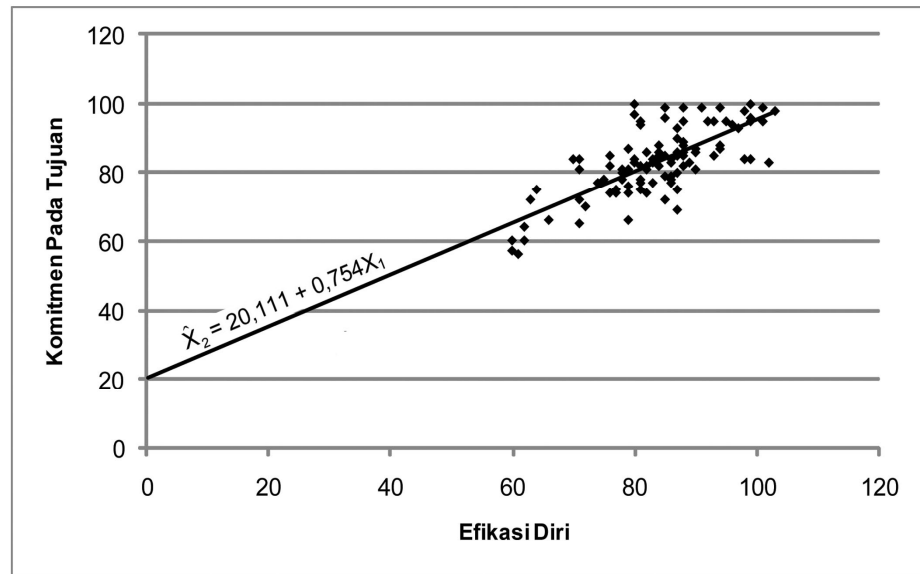
ns : Regresi berbentuk linier ($1,15 < 1,59$ pada $\alpha = 0,05$)

dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi $\hat{X}_2 = 20,111 + 0,754 X_1$, untuk uji signifikansi diperoleh $F_{hitung} = 12,05$ lebih besar dari pada $F_{tabel} 6,89$ pada $\alpha = 0,01$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linieritas diperoleh F_{hitung} sebesar 1,15 lebih kecil dari pada $F_{tabel} = 1,59$ pada $\alpha = 0,05$. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linier dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar.4.6.



Gambar.4.6. Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 20,111 + 0,754 X_1$

C. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi tiap pasangan variabel eksogen dan endogen sebagaimana terlampir, hasilnya disajikan dalam matriks koefisien korelasi sederhana sebagaimana ditampilkan.

Tabel.4.8. Matriks Koefisien Korelasi Sederhana Antar Variabel

Matrik	Koefisien Parsial		
	X_1	X_2	X_3
X_1	1,000	0,733	0,729
X_2		1,000	0,707
X_3			1,000

Dari tabel.4.8. dapat terlihat bahwa korelasi antara efikasi diri dengan komitmen pada tujuan sebesar 0,733. Korelasi antara efikasi

diri dengan kinerja sebesar 0,729. Korelasi antara komitmen pada tujuan dengan kinerja sebesar 0,707.

Setelah koefisien korelasi tiap pasangan variabel diperoleh, selanjutnya dilakukan penghitungan koefisien jalur dengan mensubstitusikan nilai koefisien korelasi ke dalam persamaan rekrusif menggunakan perhitungan matriks determinan, sehingga diperoleh nilai koefisien masing–masing jalur. Nilai t_{hitung} koefisien jalur yang diperoleh digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh yang diberikan oleh tiap variabel eksogen pada variabel endogen.

1. Hipotesis Pertama: Efikasi Diri Berpengaruh Langsung Positif Terhadap Kinerja

Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut :

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

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

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

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

Tabel 4. 9
Koefisien Jalur Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
X_1 terhadap X_3	0,454	4,932**	1,983	2,624

** koefisien jalur sangat signifikan $t_{hitung} = 4,182 > t_{tabel} = 2,624$ pada $\alpha=0,01$

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung efikasi diri terhadap kinerja, nilai koefisien jalur sebesar 0,454 dimana nilai koefisien t_{hitung} sebesar 4,932 Nilai Koefisien t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,624. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_i diterima yaitu bahwa efikasi diri berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dapat diterima.

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

2. Hipotesis Kedua: Komitmen Pada Tujuan Berpengaruh Langsung Positif Terhadap Kinerja

Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut :

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

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

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

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

Tabel 4.10
Koefisien Jalur Pengaruh Komitmen Pada Tujuan Terhadap Kinerja

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
X_2 terhadap X_3	0,375	4,073**	1,983	2,624

** koefisien jalur sangat signifikan $t_{hitung}=4,073 > t_{tabel} = 2,624$ pada $\alpha=0,01$

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung komitmen pada tujuan terhadap kinerja, nilai koefisien jalur sebesar 0,375 dan nilai koefisien t_{hitung} sebesar 4,073 sedangkan nilai koefisien t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,624. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari pada nilai koefisien t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_i diterima, dengan demikian komitmen pada tujuan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis kedua menghasilkan temuan bahwa komitmen pada tujuan berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi secara langsung positif oleh komitmen pada tujuan. Meningkatnya komitmen pada tujuan akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja.

3. Hipotesis Ketiga: Efikasi Diri Berpengaruh Langsung Positif Terhadap Komitmen Pada Tujuan

Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut :

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

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

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

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

Tabel 4.11
Koefisien Jalur Pengaruh Efikasi Diriterhadap Komitmen Pada Tujuan

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
X_1 terhadap X_2	0,733	10,98**	1,983	2,624

** koefisien jalur sangat signifikan $t_{hitung} = 10,98 > t_{tabel} = 2,624$ pada $\alpha=0,01$

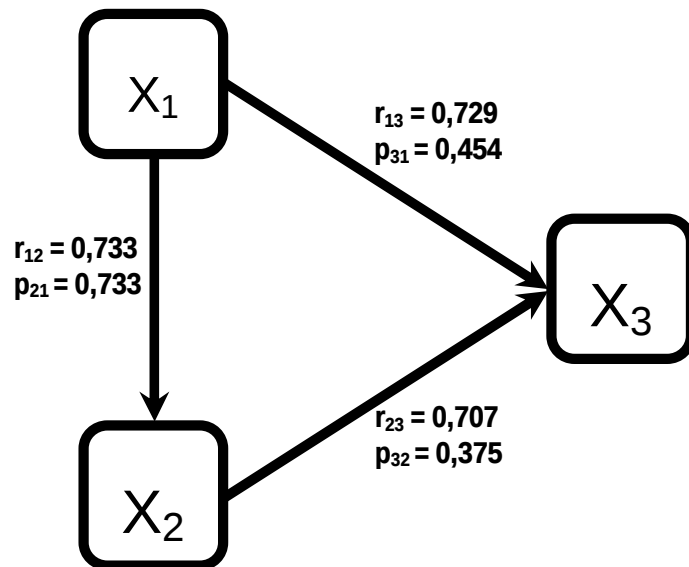
Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung efikasi diri terhadap komitmen pada tujuan, nilai koefisien jalur sebesar 0,733 dimana nilai koefisien t_{hitung} sebesar 10,98. Nilai Koefisien t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,624. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_o ditolak dan H_i diterima yaitu bahwa efikasi diri berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis ketiga memberikan temuan bahwa efikasi diri berpengaruh secara langsung positif terhadap komitmen

pada tujuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen pada tujuan dipengaruhi secara langsung positif oleh efikasi diri. Efikasi diri yang tinggi akan mengakibatkan peningkatan komitmen pada tujuan.

Hasil penghitungan analisis jalur (*path analysis*) berdasarkan model empiris penelitian ini ditampilkan dalam diagram pada gambar.

4.7.



Gambar.4.7. Model Empiris Antar Variabel

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dibahas dan kajian empiris di atas, berikut dijelaskan hasil penelitian sebagai upaya untuk melakukan sintesis antara kajian teori dengan temuan empiris. Adapun

secara rinci pembahasan hasil analisis dan pengujian hipotesis penelitian diuraikan sebagai berikut:

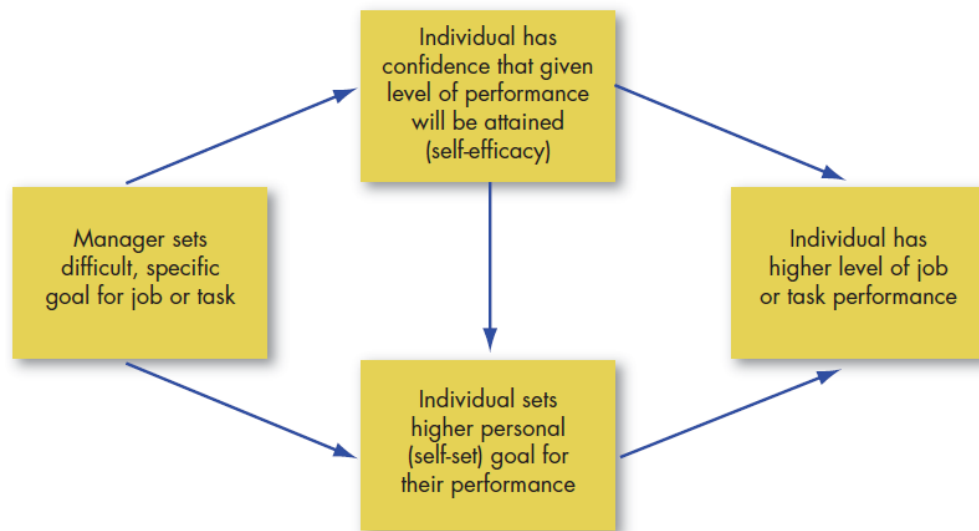
1. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa keyakinan individu seseorang akan meningkat karena terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap kinerja. Hasil analisa korelasi sederhana antara efikasi diri dengan kinerja diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,729 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,454. Nilai ini memberikan pengertian bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja sangat kuat. Hasil tersebut sejalan dengan pernyataan Menurut Latham, Winters, dan Locke bahwa *“self-efficacy may also be affected by external factors (e.g., participation; Latham, Winters, & Locke, 1994) and, like goals, has a direct effect on performance.”*¹ Dari pernyataan ini dapat dijelaskan bahwa efikasi diri juga dapat di pengaruhi oleh faktor eksternal dan seperti tujuan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja.

Sedangkan Robbins dan Judge memberikan pernyataan, *“self-efficacy can create a positive spiral in which those with high efficacy become more engaged in their tasks and then, in turn, increase*

¹ Latham, Winters, dan Locke di dalam Miriam Erez, Uwe Kleinbeck, dan Henk Thierry, *Work Motivation in The Context of a Globalizing Economy* (Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, 2001), h. 15.

performance, which increases efficacy further".² Maksud dari pernyataan ini bahwa efikasi diri dapat menciptakan peningkatan positif dimana semakin tinggi efikasi diri menjadi semakin terikat pada tugas dan selanjutnya meningkat kinerja, diikuti meningkatnya kepercayaan. Pendapat mereka ini disajikan bersamaan dengan gambar yang disajikan berikut mengenai pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja.



Gambar.3.2. Efikasi Diri Mempengaruhi Kinerja

Sumber: Robbins dan Judge³

Menjelaskan gambar di atas dijelaskan, "*. . . employees whose manager sets difficult goals for them will have a higher level of self-*

² Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behaviour* (New York: Pearson, 2013), h. 216.

³ *Ibid.*

*efficacy and set higher goals for their own performance.*⁴ Bahwa karyawan yang di atur oleh manager dengan tujuan yang sulit untuk karyawan itu akan meningkatkan efikasi diri dan mengatur tujuan yang tinggi untuk kinerja mereka sendiri.

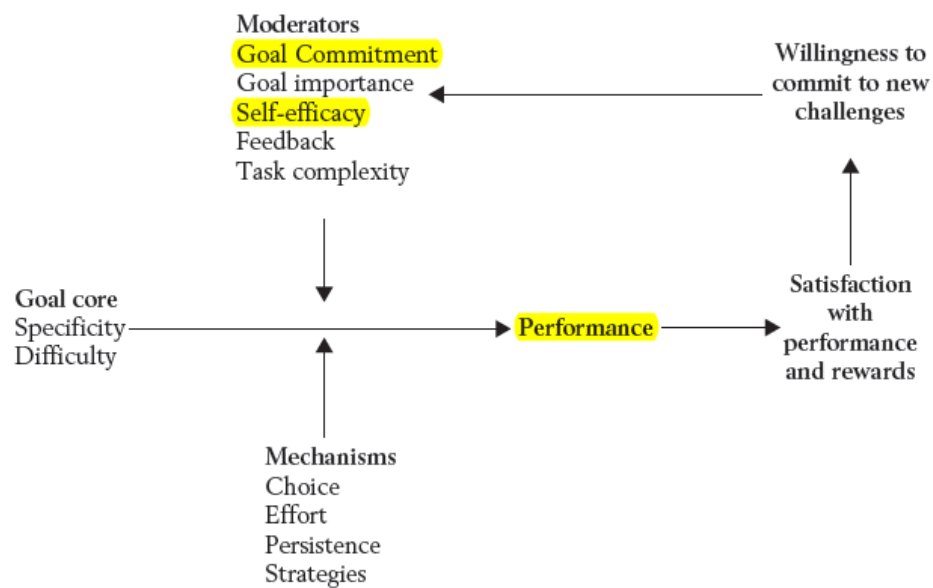
2. Pengaruh Komitmen Pada Tujuan Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa orientasi dalam melaksanakan tugas akan meningkat karena terdapat pengaruh langsung positif komitmen pada tujuan terhadap kinerja. Hasil analisa korelasi sederhana antara komitmen pada tujuan dengan kinerja diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,707 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,375. Nilai ini memberikan pengertian bahwa komitmen pada tujuan berpengaruh terhadap kinerja sangat kuat. Hasil tersebut sejalan dengan pendapat beberapa ahli yang telah dipaparkan pada Bab II. Salah satunya adalah menurut pendapat Klein, Hollenbeck dan Manuel berpendapat bahwa *“a statistical review of eighty - three studies revealed that goal commitment is a critical ingredient for goals to lead to high performance, especially when goals are difficult.*⁵ Dijelaskan bahwa Sebuah tinjauan statistik dari 83 studi mengungkapkan bahwa komitmen pada tujuan adalah bahan penting untuk menuju kinerja yang tinggi,

⁵ Klein, Wesson, Hollenbeck, dan Alge di dalam James W. Smither dan Manuel London, *Performance Management, Putting Research Into Action* (Hoboken: John Wiley & Sons, 2009), hh. 91-92.

terutama ketika suatu tujuan pada tingkat kesulitan yang tinggi (Klein, Wesson, Hollenbeck, & Alge, 1999).

Sedangkan Rotman dan Cooper menunjukkan pengaruh dari komitmen pada tujuan dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini disajikannya dalam gambar bagian-bagian *goal-setting* dan kinerja yang tinggi berikut:



Gambar.3.3. Bagian-Bagian *Goal-Setting* dan Kinerja Yang Tinggi
Sumber: Rothmann dan Cooper⁶

Dari uraian di atas dapat dijelaskan terdapat pengaruh langsung positif komitmen pada tujuan terhadap kinerja.

⁶ Ian Rothmann dan Cary Cooper, *Organizational and Work Psychology: Topics in Applied Psychology* (London: Hodder Education, 2008), h. 51.

3. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Komitmen Pada Tujuan

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap komitmen pada tujuan. Hasil analisa korelasi sederhana antara efikasi diri dengan komitmen pada tujuan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,733 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,733. Nilai ini memberikan pengertian bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen pada tujuan sangat kuat.

Hasil tersebut sejalan dengan pernyataan Rothmann dan Cooper berikut, *“workers tend to be committed to goals when they regard them as important and when their levels of self-efficacy are high”*.⁷ Pendapat mereka menjelaskan bahwa pekerja cenderung berkomitmen untuk bertujuan ketika mereka menganggap mereka sebagai penting dan ketika tingkat mereka efikasi diri yang tinggi.

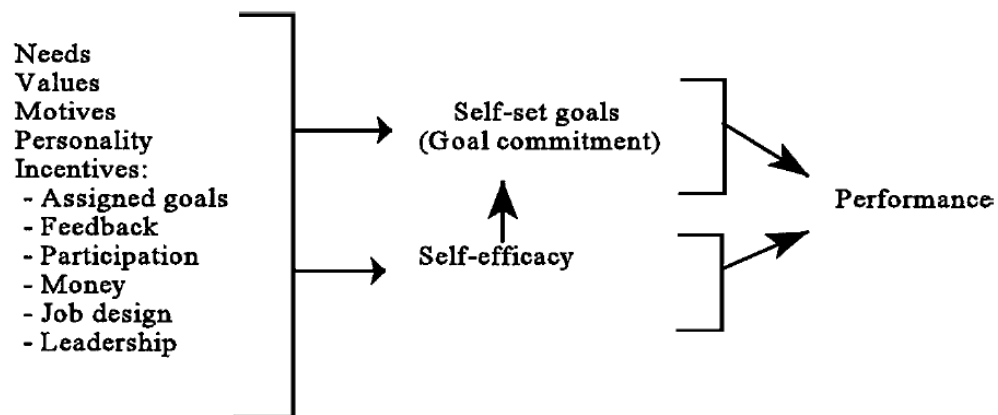
Kemudian Luthans memberikan penjelasan bahwa, *“. . . self-efficacy is the perception or belief of the individual that he or she can successfully accomplish a specific task, and it is associated with goal commitment”*.⁸ Penjelasan ini memberikan perhatian pada efikasi diri sebagai persepsi atau keyakinan individu bahwa ia dapat berhasil

⁷ Rothmann dan Cooper, *op. cit.*, h. 50.

⁸ Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence – Based Approach 12th Edition* (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2011), h. 186.

menyelesaikan tugas tertentu, dan hal ini terkait dengan komitmen pada tujuan.

Bandura mengemukakan pengaruh efikasi diri mempengaruhi komitmen pada tujuan dengan gambar dibawah ini:



Gambar.4.8. Model Tujuan Berkomitmen Mempengaruhi Efikasi diri
Sumber: Erez, Kleinbeck, dan Thierry⁹

Menjelaskan gambar pengaruh ini pendapat Bandura dikemukakan Erez, Kleinbeck, dan Thierry dengan penjelasan berikut, *“as shown in the hub model, goals and goal commitment will be affected not only by values and incentives, but by the individual’s degree of self-efficacy for the specific task involved (Bandura, 1986)”*.¹⁰ Dijelaskan bahwa Seperti ditunjukkan dalam gambar di atas, tujuan dan komitmen pada tujuan akan dipengaruhi tidak hanya oleh nilai-nilai dan insentif, tetapi dengan tingkat individual dari efikasi diri untuk tugas tertentu yang terlibat.

⁹ Erez, Kleinbeck, dan Thierry, *op. cit.*, h. 14.

¹⁰ Bandura dalam *Ibid.*, h. 15.

Selain itu patut diperhatikan Wooford *et al.*, mencatat bahwa:

*Other work has shown, perhaps not surprisingly, that people's sense of self-efficacy influences the difficulty level of the goals they set themselves and their commitment to those goals as well as their performance."*¹¹

Dijelaskan bahwa telah ditunjukkan bahwa perasaan orang-orang mengenai efikasi diri mempengaruhi tingkat kesulitan tujuan mereka mengatur diri mereka sendiri dan komitmen mereka untuk tujuan tersebut serta kinerja mereka. Dari uraian di atas dapat dijelaskan terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap komitmen pada tujuan.

¹¹ Wooford *et al.*, di dalam John Arnold *et al.*, *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in The Workplace 4th Edition* (Essex: Pearson Education, 2005), h. 329.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa efikasi diri yang tinggi dapat mengakibatkan peningkatan kinerja pada guru SMA Negeri dasar di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor.
2. Komitmen pada tujuan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa peningkatan komitmen pada tujuan dapat mengakibatkan peningkatan kinerja pada guru SMA Negeri dasar di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor.
3. Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap komitmen pada tujuan. Hal ini berarti bahwa efikasi diri yang tinggi dapat mengakibatkan peningkatan komitmen pada tujuan pada guru SMA Negeri dasar di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan, bahwa terdapat pengaruh positif Antara efikasi diri dan komitmen pada tujuan terhadap kinerja. Implikasi hasil penelitian ini diarahkan pada upaya peningkatan kinerja guru melalui variable efikasi diri dan komitmen pada tujuan.

1. Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Efikasi Diri

Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efikasi diri pada peningkatan kinerja guru adalah memiliki kualitas kerja, keterampilan dalam bekerja, keberhasilan melaksanakan tugas, dan pencapaian tujuan. Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka dapat mengendalikan sikap dalam bekerja, mengendalikan situasi di sekitarnya, mengatasi tekanan dalam bekerja, dan dapat mengatasi kegagalan dalam bekerja.

2. Upaya Meningkatkan Kinerja Melalui Komitmen Pada Tujuan

Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen pada tujuan pada peningkatan kinerja guru adalah memiliki sikap loyal, andal, cakap berkomunikasi, dapat mengatasi situasi tertentu, semangat, gigih, tekun dan ulet dalam bekerja. Guru yang memiliki komitmen pada tujuannya seperti gigih dalam bekerja, berusaha menyelesaikan tugas, dapat mengatasi situasi tertentu, dan dapat menyelesaikan masalah yang kuat dapat meningkatkan kinerja.

C. Saran

1. Bagi Dinas Pendidikan di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor hendaknya memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada guru untuk melakukan pengembangan keprofesionalan guru dengan mengadakan berbagai macam pendidikan dan pelatihan, seminar, workshop dan kegiatan kolektif guru lainnya sehingga guru selalu dapat berkembang dan belajar serta mendapatkan pengetahuan dan ketrampilan yang bermanfaat bagi pengembangan karirnya. Kegiatan tersebut diharapkan akan meningkatkan efikasi diri dan komitmen pada tujuan yang akhirnya dapat mempertinggi kinerja guru.
2. Bagi Kepala Sekolah sebagai atasan langsung guru agar memberi kesempatan guru untuk melakukan kegiatan pembelajaran yang lebih inovatif dengan menyediakan berbagai sarana, alat dan media pembelajaran dan menciptakan lingkungan sekolah yang lebih kondusif, sehingga guru dapat menggunakan kemampuan dan ketrampilan mengajarnya secara optimal. Penggunaan keberagaman ketrampilan dan otonomi dapat mempertinggi kinerja guru. Kepala Sekolah hendaknya memberikan umpan balik dan bimbingan kepada para guru untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Bagi para guru di SMA Negeri dasar di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor agar memandang bahwa guru mempunyai peran

yang sangat penting dalam proses belajar mengajar, kualitas akan kompetensi guru akan mempengaruhi kualitas pembelajaran yang diampunya dan kualitas lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh guru yang professional. Guru profesional merupakan syarat mutlak untuk menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Tujuan utamanya adalah meningkatkan profesionalitas guru sehingga kinerjanya lebih baik dan kualitas pendidikan akan meningkat seiring dengan meningkatnya profesionalitas guru tersebut.

4. Bagi para peneliti lain agar penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam penelitian lanjutan terkait dengan kinerja guru karena penelitian ini hanya terbatas pada efikasi diri dan komitmen pada tujuan guru saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice 10th Edition*. London: Kogan Page, 1977.
- Arnold, John., Silvester, Joanne., Patterson, Fiona., Robertson, Ivan., Cooper, Cary., dan Burnes, Bernard. *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in The Workplace 4th Edition*. Essex: Pearson Education, 2005.
- Bandura, Albert. *Self-Efficacy in Changing Societies*. New York: Cambridge University Press, 1995.
- Colquitt, Le Pine, dan Wesson. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Work Place*. New York: McGrawHill Companies, 2011.
- Don Hellriegel dan John W. Slocum, *Organizational Behaviour 13 th* (Mason: South-Western Cenage Learning), h. 197.
- Erez, Miriam., Kleinbeck, Uwe., dan Thierry, Henk. *Work Motivation in The Context of a Globalizing Economy*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, 2001.
- Gibson, James L., Ivancevich John M., Konopaske Robert, dan Matteson, Michael T. *Organizational Behavior and Management: Behavior, Structure, Processes 14th Edition*. New York: McGraw-Hill Irwin, 2012.
- Griffin, Ricky W., dan Moorhead, Gregory. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations 11th Edition*. Mason: Cengage Learning, 2014.
- harysusantorzh The Factors Of Affecting The Performance Of The Teachers' Of State Vocational High School
- Hellriegel, Don, dan Slocum, John W. *Organizational Behavior 13th Edition*. USA: Cengage Learning, 2010.
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert, dan Matteson, Michael T. *Organizational Behavior and Management 9th Edition*. New York: McGraw-Hill, 2011.

- Jex, Steve M., *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons, 2002.
- Joan E. Pynes, *Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass, 2004.
- Kirkpatrick, Donald L. *Improving Employee Performance Through Appraisal and Coaching 2nd Edition*. New York: AMACOM, 2006.
- Locke, Edwin. *Handbook of Principles of Organizational Behavior*. West Sussex: John Wiley & Sons, 2009.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior: An Evidence – Based Approach 12th Edition*. New York: McGraw-Hill Irwin, 2011.
- Maddux, James E. *Self-efficacy. Adaptation; and Adjustment : Theory, Research, and Application*. New York: Plenum Press, 1995.
- Milkovich, George T., dan Boudreau, John W. *Human Resouse Management*. USA: Times Mirror Higher Education Group, 1997.
- Mynatt, Jenai. *Encyclopedia Of Management 6th Edition*. USA: Gale Cengage Learning, 2009.
- Nigel Nicholson, The Blackwell Encyclopedic Dictionary of Organizational Behavior, (T. J. International, 2008), h.417
- Robbins, Stephen P. *Organization Behavior: Concepts, Controversies and Applications*. New Jersey: Prentice-Hall, 1991.
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A. *Organizational Behavior 15th Edition*. New Jersey: Pearson Education, 2013), h. 26.
- Rothmann, Ian., dan Cooper, Cary. *Organizational and Work Psychology: Topics in Applied Psychology*. London: Hodder Education, 2008.
- Schermerhorn, John R., Hunt, James G., Osborn, Richard N., dan Uhl-Bien, Mary. *Organizational Behavior 11th Edition*. Hoboken: John Wiley & Sons, 2010.
- Smither, James W. dan London, Manuel. *Performance Management, Putting Research Into Action*. Hoboken: John Wiley & Sons, 2009.

Stroh, Linda K., Northcraft, Gregory B., dan Neale, Margaret A. *Organizational Behavior: A Management Challenge 14th Edition*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, 2002.

Usman Bashir, and Muhammad Ismail Ramay, "*Impact of Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan.*"

Wagner, John A., dan Hollenbeck, John R. *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York: Routledge, 2010.