

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN STRES TERHADAP KINERJA GURU SMK  
NEGERI DI KOTA TANGERANG**



**PUTRI SINDY TAUREZA**

**7616120411**

Tesis yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagai persyaratan  
untuk Memperoleh Gelar Magister

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2016**

**INFLUENCE OF SELF-EFFICACY AND STRESS ON JOB PERFORMANCE  
ON VOCATIONAL SCHOOL TEACHER CITY TANGERANG**

**PUTRI SINDY TAUREZA  
ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of self-efficacy and stress on job performance on vocational school teacher city Tangerang.*

*This study used a survey method with path analysis techniques (Path Analysis). The process of teacher on vocational school teacher city tangerang data collection is done by using the questionnaire as a research instrument in the study of was selected as the unit of analysis with a sample of 188 people is determined by random techniques (simple random sampling).*

*The results show: Firstly, there is the influence of self-efficacy by job performance; Secondly, there is the effect on the job performance of stress. Third, There is the influence of self-efficacy on stress.*

*Keywords: self-efficacy, stress, job performance.*

## RINGKASAN

*Self-efficacy* merupakan suatu bentuk keyakinan dalam diri seseorang atas kemampuannya, yang dibutuhkan dalam upaya melaksanakan tugas-tugas tertentu. Hal ini dijelaskan oleh Jason A. Colquitt, J. LePine dan Michel J. Wesson mengatakan bahwa, “*self-efficacy defined as the belief that a person has the capabilities needed to the behaviors required on some task success*”. Merupakan suatu keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diperlukan dengan sukses. Pendapat ini diperkuat oleh Don Hellriegel, John W. Slocum, JR, “*if employees have low self efficacy, they believe that no matter how hard they try, something will happen to prevent them from reaching the desired level of performance. self-efficacy influences people choices of tasks and how long they will spend trying lessons to reach their goals*”. Jika karyawan memiliki *self-efficacy* rendah, mereka percaya bahwa tidak peduli seberapa keras mereka mencoba, sesuatu akan terjadi untuk mencegah mereka mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. *self-efficacy* mempengaruhi orang pilihan tugas dan berapa lama mereka akan menghabiskan mencoba pelajaran untuk mencapai tujuan mereka. Menurut pendapat yang diungkapkan oleh Cohen *et. al.*, diungkapkan bahwa, “*at any stage of life, stress can be a factor affecting performance*”. Pendapat ini dapat diartikan bahwa, pada setiap tahap kehidupan, stres dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Dikemukakan oleh Hellriegel dan Slocum yaitu: “*effects of work stress have important implications for organizational behavior and organizational effectiveness. these effects in terms of health and performance, including job burnout*”. Dapat dijelaskan bahwa pengaruh dari stres kerja memiliki implikasi penting bagi perilaku organisasi dan efektivitas organisasi. Beberapa pengaruh ini yaitu pada kesehatan, kinerja, dan termasuk kelelahan kerja. Fred Luthans mengatakan *self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap stress: “*vulnerability to stress (e.g, those with low self-efficacy tend to experience stress and burnout because they expect failure, whereas those with high self-efficacy enter into potentially stressful situations with confidence and assurance and thus are able to resist stressful reactions*”. Kerentanan terhadap stres misalnya, pegawai dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung mudah mengalami stres dan kelelahan dalam bekerja dan tidak sesuai dengan harapan pegawai yang berujung kepada kegagalan, sedangkan pegawai tinggi *self-efficacy* yang tinggi masuk ke dalam situasi yang menegangkan dengan keyakinan dan jaminan dan dengan demikian mampu menahan efek stress.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode *survey* dengan analisis data secara inferensial. Hasil uji coba instrumen kinerja dari 35 butir pernyataan yang di ujitobakan terdapat 30 butir yang valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,949. Hasil uji coba instrumen *self-efficacy* dari 35 butir pernyataan yang di ujitobakan terdapat 33 butir yang valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,958 Hasil uji coba instrumen desain pekerjaan dari 40 butir pernyataan yang di ujitobakan terdapat 33 butir yang valid dengan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,913.

Hasil uji signifikansi koefisien jalur sebesar 0,245 dan nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 3,50. Nilai koefisien  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,01$  sebesar 2,60. Ini berarti *self-efficacy* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Hasil uji signifikansi koefisien jalur sebesar koefisien jalur sebesar -0,230 dan nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar -3,28. Nilai koefisien  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,01$  sebesar 2,60. Ini berarti stress berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Hasil uji signifikansi koefisien jalur sebesar -0,226 dan nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar -3,16. Nilai koefisien  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,01$  sebesar 2,60. Ini berarti *self-efficacy* berpengaruh secara langsung terhadap stress dapat diterima Dengan hasil tersebut, maka implikasinya adalah kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memperbaiki *self-efficacy* dan stress. Kesimpulan: 1) *Self-efficacy* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya keseuaian *self-efficacy* yang dimiliki guru mengakibatkan peningkatan kinerja guru SMK Negeri di Kota Tangerang. 2) Stress berpengaruh langsung negatif terhadap kinerja. Artinya peningkatan stress guru mengakibatkan penurunan kinerja guru SMK Negeri di Kota Tangerang. 3) *Self-efficacy* berpengaruh langsung negatif terhadap stress. Artinya rendahnya *self-efficacy* yang dimiliki guru akan mengakibatkan penurunan kinerja guru SMK Negeri di Kota Tangerang. Saran: 1) Bagi kepala Dinas Pendidikan Kota Tangerang, untuk membantu meningkatkan kualitas kerja guru SD Negeri di Kecamatan Cakung dengan membantu mengeluarkan kebijakan mengenai pengurangan beban jam mengajar yang dirasakan sangat tinggi dan perhatian dari government terhadap stress nya guru dalam bekerja, untuk mengurangi dilakukanlah tes kejiwaan setiap guru secara rutin. 2) Bagi kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja dengan memperhatikan setiap pekerjaan guru dengan me redesain kembali pekerjaan yang sudah ada dengan tujuannya melakukan penyegaran untuk mengurangi tingkat stress kerja 3) Bagi peneliti lain, dapat dijadikan bahan rujukan dalam rangka peneliti lebih lanjut terkait dengan *self-efficacy* dan stress terhadap kinerja.

## **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 saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dan 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, 30 Januari 2016

Puti Sindy Taureza

## BUKTI PENGESAHAN PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL

**Nama** : Putri Sindy Taureza  
**No. Registrasi** : 7616120411  
**Program Studi** : Manajemen Pendidikan

No.	NAMA	TANDATANGAN	TANGGAL
1.	Dr. Dwi Deswary, M. Pd (Ketua Program Studi S2 MP)		
2.	Dr. Dwi Deswary, M. Pd (Pembimbing I)		
3.	Dr. Nurjannah, M.Pd (Pembimbing II)		
4.	Dr. Matin, M.Pd (Penguji)		
5.	Dr.Suryadi (Penguji)		

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha mengenggam jiwa manusia, yang telah memberikan segala Rahman dan Rahim-Nya kepada peneliti sehingga peneliti masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan tesis dengan judul **“Pengaruh Self-Efficacy dan Stress Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kota Tangerang.**

Tesis ini ditulis dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh secara langsung antara self-efficacy terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Tangerang, untuk mengetahui pengaruh secara langsung antara stress dengan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Tangerang, Selain itu juga sebagai salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Magister Pendidikan pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Setelah melalui proses pembelajaran, peneliti dituntut untuk melakukan penelitian yang selanjutnya dituangkan dalam sebuah karya tulis berupa tesis. Alhamdulillah Penelitian ini dapat berjalan dengan baik. Maka dari itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bimbingan dengan penuh kesabaran dan keikhlasan yakni kepada:

1. Prof. Dr. H. Djaali selaku Rektor UNJ.
2. Prof. Dr. Moch. Asmawi, M.Pd selaku Direktur PPs UNJ.
3. Dr. Dwi Deswary, M.Pd, selaku Ketua Program Studi S2 Manajemen Pendidikan, merangkap Sebagai Pembimbing I
4. Dr. Matin, M.Pd, selaku Sekertaris Prodi Manajemen Pendidikan.
5. Dr. Nurjannah, M.Pd Selaku Pembimbing II
6. Kepada seluruh guru SMK Negeri di KotaTangerang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu mengisi angket penelitian.

Terima kasih kepada semuanya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti dalam menulis tesis ini. Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam bidang pendidikan pada umumnya.

Jakarta, Februari 2016

Putri Sindy Taureza



## DAFTAR ISI

ABSTRACT .....	ii
RINGKASAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN .....	v
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Pembatasan Masalah .....	8
D. Perumusan Masalah .....	8
E. Kegunaan Hasil Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORETIK.....	9
A. Deskripsi Konseptual .....	9
1. Kinerja .....	9
2. <i>Self-efficacy</i> .....	14
3. Stres .....	21
B. Hasil Penelitian yang Relevan .....	25
C. Kerangka Teoretik.....	29
1. <i>Self-efficacy</i> dan Kinerja .....	29
2. Stres dan Kinerja .....	33
3. <i>Self-efficacy</i> dan Stres.....	36
D. Hipotesis Penelitian .....	39

BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....	40
A. Tujuan Penelitian .....	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	40
C. Metode Penelitian .....	41
D. Populasi dan Sampel.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data.....	42
1. Kinerja .....	43
2. <i>Self-efficacy</i> .....	46
3. Stres .....	48
F. Teknik Analisis Data .....	51
G. Hipotesis Statistik.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Deskripsi Data .....	53
1. Kinerja .....	53
2. <i>Self-efficacy</i> .....	55
3. Stres .....	57
B. Pengujian Persyaratan Analisis .....	59
1. Uji Normalitas .....	60
2. Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi.....	63
C. Pengajuan Hipotesis .....	70
1. Hipotesis Pertama .....	71
2. Hipotesis Kedua.....	72
3. Hipotesis Ketiga.....	73
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	74
1. Pengaruh <i>Self-efficacy</i> terhadap Kinerja .....	74
2. Pengaruh Stres Terhadap Kinerja .....	76
3. Pengaruh <i>Self-efficacy</i> Terhadap Stres.....	79

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	82
A. Kesimpulan .....	82
B. Implikasi.....	83
C. Saran .....	84
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN .....	88
RIWAYAT HIDUP .....	245

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	What Does it mean to be a “Good Perfmer” .....	10
Gambar 2.2	A Cognitive Summary of the Goal Setting Process.....	20
Gambar 2.3	A Model of How Self-efficacy belief can pave the way For success of failure.....	31
Gambar 3.1	Konstelasi Penelitian .....	41
Gambar 4.1	Histogram Data Kinerja.....	55
Gambar 4.2	Histogram Data Self-efficacy .....	57
Gambar 4.3	Histogram Data Stres .....	59
Gambar 4.4	Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 86,88 + 0,28X_1$ .....	65
Gambar 4.5	Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 156,84 - 0,25X_2$ .....	67
Gambar 4.6	Grafik Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 163,89 - 0,24X_1$ .....	69
Gambar 4.7	Model Empiris Antar Variabel .....	74

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kisi-kisi Instrumen Kinerja.....	44
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen <i>Self-efficacy</i> .....	46
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Stres .....	49
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Skor Kinerja .....	54
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Skor <i>Self-efficacy</i> .....	56
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Skor Stres.....	58
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran Regresi .....	62
Tabel 4.5	ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 86,88 + 0,25X_1$ .....	64
Tabel 4.6	ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_3 = 156,84 - 0,25X_2$ .....	66
Tabel 4.7	ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi $\hat{X}_2 = 163,89 - 0,24X_1$ .....	68
Tabel 4.8	Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi .....	70
Tabel 4.9	Matriks Koefisien Korelasi Sederhana antar Variabel .....	70
Tabel 4.10	Koefisien Jalur Pengaruh $X_1$ terhadap $X_3$ .....	71
Tabel 4.11	Koefisien Jalur Pengaruh $X_2$ terhadap $X_3$ .....	72
Tabel 4.12	Koefisien Jalur Pengaruh $X_1$ terhadap $X_2$ .....	73

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Instrumen Penelitian .....	88
Lampiran 2.	Data Hasil Uji Coba .....	109
Lampiran 3.	Instrumen yang Valid .....	125
Lampiran 4.	Data Hasil Penelitian .....	143
Lampiran 5.	Persyaratan Analisis .....	153
Lampiran 6.	Hasil Perhitungan .....	225
Lampiran 7.	Pengujian Hipotesis .....	236

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

UU No: 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran, agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Bab XIV Pasal 50 ayat 3 menyebutkan bahwa pemerintah daerah harus mengembangkan sekurang-kurangnya satu satuan pendidikan menjadi bertaraf internasional.

Guru merupakan salah satu unsur pendidikan di sekolah yang memiliki peran sangat besar dalam pencapaian tujuan pendidikan. Pada proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia berakhlak mulia yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri.

**Tabel 4.1.6** Jumlah Sekolah, Kelas, Murid dan Guru SMK menurut Kecamatan  
**Table** *Number of Senior Vocational Schools, Class, Pupils and Teachers by District*  
 2011

Kecamatan District	Sekolah / School		Kelas (Rombel) Class	Murid / Pupil		Guru / Teacher	
	Negeri Public	Swasta Private		Laki-laki Boy	Perempuan Girl	Laki-laki Boy	Perempuan Girl
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1. Cisoka	-	2	34	1.011	352	22	9
2. Solear	-	1	6	104	60	13	3
3. Tigaraksa	1	10	62	1.777	1.207	126	79
4. J a m b e	1	1	24	676	230	34	16
5. Cikupa	-	7	89	1.574	2.097	121	74
6. Panongan	1	3	36	2.182	394	107	49
7. C u r u g	-	6	64	1.074	761	102	53
8. Kelapa Dua	1	5	31	1.178	661	97	60
9. L e g o k	-	3	72	1.972	961	102	47
10. Pagedangan	1	-	-	249	184	16	16
11. Cisauk	-	1	-	83	107	6	6
12. Pasar Kemis	-	7	41	708	733	81	56
13. Sindang Jaya	-	-	-	-	--	-	-
14. Balaraja	-	6	78	2.856	1.859	132	107
15. Jayanti	-	2	27	689	321	45	13
16. Sukamulya	-	2	3	46	44	12	1
17. K r e s e k	-	2	9	184	193	24	9
18. Gunung Kaler	1	3	11	401	332	70	29
19. K r o n j o	-	-	-	-	--	-	-
20. Mekar Baru	-	4	20	375	282	56	21
21. M a u k	1	2	4	1.045	579	64	33
22. K e m i r i	-	3	5	88	71	19	13
23. Sukadiri	-	2	13	220	140	12	9
24. R a j e g	-	2	13	373	115	31	16
25. Sepatan	1	4	58	2.771	1.322	97	66
26. Sepatan Timur	-	-	-	-	--	-	-
27. Pakuhaji	-	1	8	167	108	25	3
28. Teluknaga	-	6	41	780	679	65	34
29. Kosambi	-	2	20	365	340	35	19
<b>Jumlah / Total</b>	<b>8</b>	<b>87</b>	<b>769</b>	<b>22.948</b>	<b>14.132</b>	<b>1.514</b>	<b>841</b>

Sumber/Source : Dinas Pendidikan Kabupaten Tangerang

Sumber: Katalog BPS Kota Tangerang dalam Angka tahun 2014.<sup>1</sup>

Berdasarkan data yang tertera di atas perbandingan antara guru dengan murid SMK rata-rata 1 orang mengajar sebanyak 16 murid, oleh karena itu kinerja guru sangat penting di perhatikan demi mewujudkan visi

<sup>1</sup> BPS Kota Tangerang tahun 2014



Kota Tangerang “Terwujudnya Kota Tangerang yang Maju, Mandiri, Dinamis dan Dengan Masyarakat yang Berakhlakul Karimah”. Selain itu kota Tangerang disebut sebagai kota satelit atau kota penyanggah Ibukota Jakarta, di kota Tangerang terdapat banyak sekali pusat perindustrian, pabrik-pabrik penghasil barang elektronik dan lain sebagainya, hal ini harus dapat di maksimalkan oleh Sekolah Menengah Kejuruan yang di mana dapat terus mengupdate segala informasi yang perkembangan teknologi yang saat ini terjadi di dunia industri dapat di persiapkan di bangku sekolah terutama SMK.

Figur guru yang merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan kini mendapat perhatian yang sangat baik dari pemerintah Indonesia terutama dari finansial sebagai konsekuensi terhadap tuntutan perkembangan zaman. Sudijarto dalam E. Mulyasa menyatakan bahwa sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah yang memiliki kemampuan menguasai, menerapkan dan mengembangkan IPTEK, serta daya saing yang tinggi. Manusia yang demikian hanya dapat dikembangkan melalui sistem pendidikan yang dapat merangsang dan menantang otak, menyentuh dan menggerakkan qolbu, serta mampu mendorong dan membangkitkan nafsu peserta didik untuk melakukan tindakan nyata berdasarkan pengetahuan dan keyakinan akan kebenaran yang dikuasainya dengan penuh tanggung jawab.

Tuntutan setiap sekolah untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan para guru yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Berdasarkan konsep perubahan, suatu sekolah yang mengadakan perubahan akan membawa sekolah pada situasi yang lain dari sebelumnya. Perubahan yang akan terjadi dapat memperkuat atau memperlemah kehidupan sekolah, perubahan dalam sekolah ini tidak terlepas dari keterlibatan para guru yang ada dalam sekolah tersebut. Dalam organisasi sekolah, dibutuhkan para guru yang memiliki kapabilitas, sehingga tuntutan pekerjaan yang diemban dapat dilaksanakan dengan baik dan dapat dipertanggung jawabkan. Karena keberhasilan suatu organisasi sekolah dalam mencapai visi, misi dan tujuannya salah satu ditentukan oleh kemampuan para guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang diemban.

Setiap guru pada dasarnya memiliki kemampuan yang baik untuk diberdayakan, agar dengan kemampuan tersebut keberhasilan pun dapat dicapai. Tetapi tidak dapat dipungkiri pula bahwa seiring berjalannya waktu, organisasi tersebut pasti akan dihadapkan dengan berbagai rintangan. Salah satunya keraguan dari setiap elemen akan kemampuan yang dimilikinya, karena tidak adanya rasa percaya diri yang dimiliki, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugas itu tidak berjalan dengan baik. Dalam konteks ini, dibutuhkan guru yang memiliki mentalitas dan keyakinan diri dalam melaksanakan tugas-tugas yang diemban.

Sebagai salah satu bagian dari elemen yang sangat penting dalam keberlangsungan organisasi sekolah, guru harus memiliki kemampuan yang memadai sehingga memudahkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Guru yang bekerja dengan tekun dan selalu komitmen dalam kerja serta memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan berkinerja yang lebih baik. Sementara itu, guru yang memandang kemampuan mereka adalah tetap, konsisten dengan orientasi tujuan kinerja, cenderung memiliki keyakinan diri lebih rendah. Setiap pegawai, baik di tingkat bawah maupun atas tidak hanya mengandalkan kemampuan kognitif saja, tapi harus disertakan *self-efficacy* yang tinggi dalam menghadapi tuntutan tugas. *Self-efficacy* dapat mendorong para pegawai untuk berani membuat keputusan-keputusan, karena setiap keputusan-keputusan tersebut yang akan menentukan hasil akhir dari pelaksanaan tugas. Artinya dengan *self-efficacy* yang tinggi, para pegawai dengan kendala apapun tetap tegas dalam pengambilan keputusan untuk menetapkan tujuan yang akan dicapai.

Ahmad Amarullah, selaku kepala bidang pendidikan dan menengah mengatakan bahwa budaya sekolah perlu diperhatikan dan layanan organisasi terhadap guru, jika budaya lemah dan tidak ada komitmen organisasi maka sukar dicapai tujuannya, sehingga kurangnya semangat dalam bekerja, timbulnya kecurigaan-kecurigaan, komunikasi kurang lancar, lunturnya loyalitas dan kesetiaan pada tugasnya, akibatnya

organisasi menjadi tidak efektif dan kurang kompetitif, atau organisasi kurang mampu menyelesaikan masalah internal maupun eksternal. Apalagi didampingi dengan tidak terpenuhinya kebutuhan dan harapan para anggota organisasi, akan menimbulkan ketegangan sehingga menyebabkan stres dalam pekerjaan.<sup>2</sup>

Adanya perubahan keadaan atau kondisi, mengakibatkan individu-individu yang ada di dalam organisasi harus mau belajar sehingga pembelajaran organisasi dapat berjalan jika tidak mau tertinggal. Permasalahannya adalah tidak semua individu di dalam organisasi dalam hal ini guru, mempunyai keinginan yang kuat untuk mau belajar sesuatu hal yang baru. Ada yang merespon perubahan tersebut dengan sikap positif dan ada juga yang merespon dengan sikap negatif. Sikap positif tersebut dapat dilihat dari cepat tanggapnya guru yang mau belajar sesuatu hal yang baru, namun demikian ada juga sikap negatif dari guru terhadap perubahan atau sesuatu yang baru tersebut. Ini bisa dilihat, dari berapa banyak guru yang stres ketika menanggapi sesuatu perubahan yang terjadi di sekitarnya.<sup>3</sup>

Dalam konteks sekolah sebagai suatu organisasi, harus mampu mengakomodir kebutuhan guru dalam melakukan pengembangan diri. Mulai dari aspek kognitif, afektif, dan juga psikomotoriknya. Sehingga

---

<sup>2</sup> Informasi di peroleh pada tanggal 18 Desember 2015, di SMK Negeri 10 Kota Tangerang.

<sup>3</sup> Nurhali, Kepala sekolah SMK 5 Negeri Kota Tangerang.

kepuasan kerja guru tidak hanya diukur dari aspek materi saja tapi juga dari aspek non materi. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat dilihat dari perilaku positif yang ditunjukkan dalam kesehariannya di sekolah. Mulai dari hadir tepat waktu, mengajar siswa dengan mempersiapkan materi sebelum mengajar, aktif dalam mengikuti kegiatan-kegiatan seminar dan pelatihan serta upaya-upaya yang dilakukan dari guru tersebut untuk mengembangkan dirinya.

Bertitik tolak dari keadaan di atas, maka peneliti memandang perlu adanya penelitian yang mengungkapkan pengaruh variable *self-efficacy* dan stress terhadap Kinerja. Oleh karena itu, penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *self-efficacy* dan stress terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Tangerang.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti, budaya organisasi yang beranekaragam diantara sekolah SMK satu dengan yang lain, masih rendahnya *self-efficacy* guru, masih rendahnya upaya pemberdayaan terhadap guru, tingginya tingkat stress guru di sekolah, masih rendahnya kepuasan kerja guru dan masih rendahnya komitmen organisasi guru.

### **C. Batasan Masalah**

Identifikasi masalah di atas menggambarkan adanya berbagai kemungkinan yang muncul berkaitan dengan kinerja guru. Namun dalam penelitian ini akan dibatasi pada permasalahan *self-efficacy*, dan stress terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Tangerang.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah maka dapat dikemukakan rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *self-efficacy* berpengaruh langsung terhadap kinerja ?
2. Apakah stress berpengaruh langsung terhadap kinerja ?
3. Apakah *self-efficacy* berpengaruh langsung terhadap stress ?

### **E. Kegunaan Hasil Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai dua kegunaan yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Kegunaan teoritis yang diharapkan hasil penelitian ini adalah melengkapi hasil penelitian di lingkungan perguruan tinggi yang telah ada dengan memperhatikan pengembangan ilmu manajemen pendidikan.

Kegunaan praktis diharapkan penelitian ini berguna bagi para kepala sekolah sebagai masukan pemikiran dalam peningkatan kinerja guru. Serta sebagai penambah khazanah ilmu pengetahuan tentang yang diteliti khususnya mengenai kinerja guru SMK Negeri di Kota Tangerang.

## BAB II KAJIAN TEORETIK

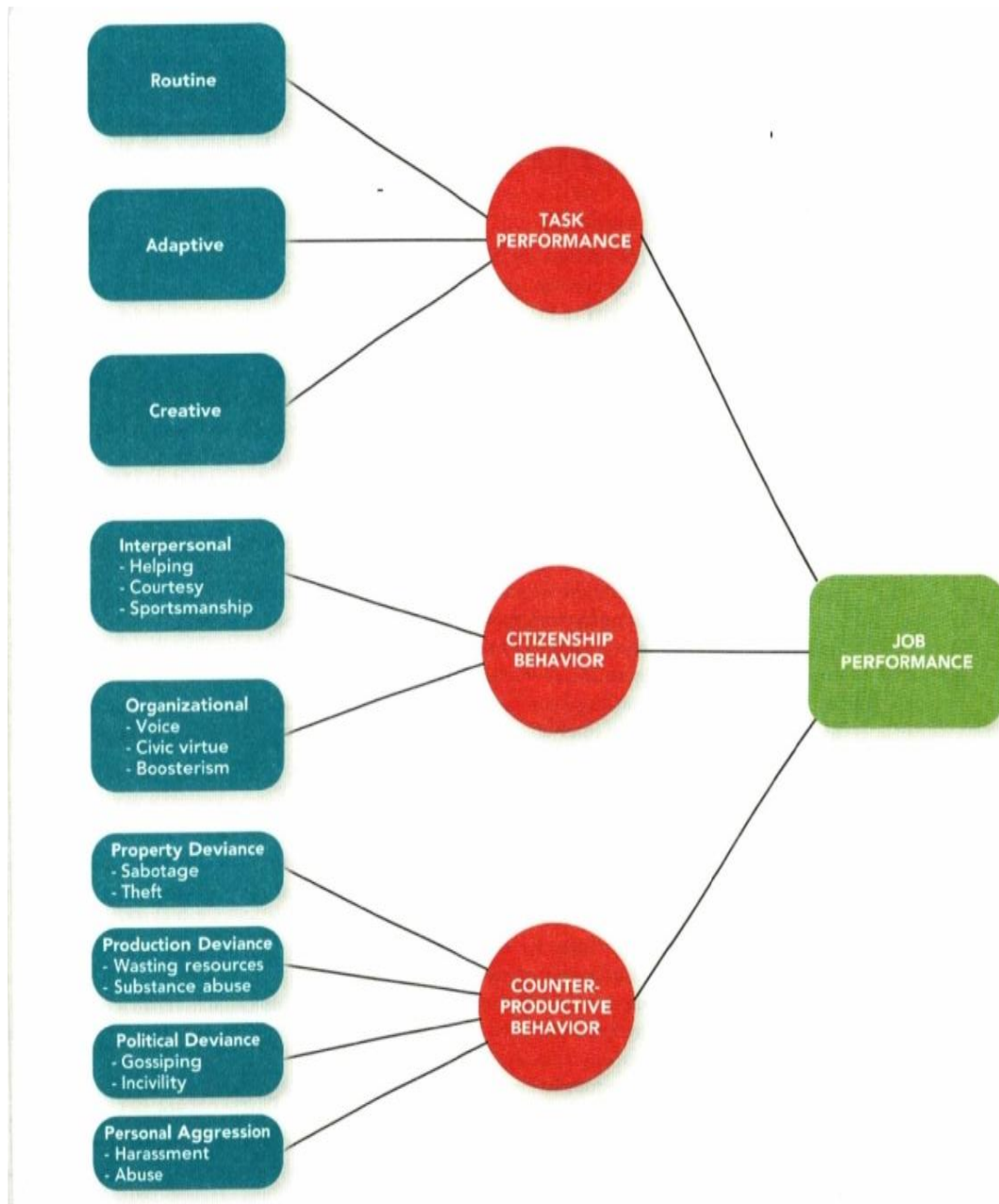
### A. Deskripsi Konseptual

#### 1. Kinerja

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu organisasi selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja organisasinya pun akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (karyawan) dengan kinerja perusahaan. Jason A. Colquitt, J LePine, DAN Michel J. Wesson bahwa, "*job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively to organizational goal accomplishment*".<sup>1</sup> Kinerja adalah sebagai seperangkat nilai dari perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif atau secara negatif terhadap pemenuhan sasaran organisasi. Lebih lanjut Jason A Colquitt, J. LePine, Michel J. Wesson, menggambarkan bagaimana seorang pekerja yang baik seperti yang di gambarkan di bawah ini:

---

<sup>1</sup> Jason A. Colquit, J. LePine, Michel J. Weson, *Organization Behavior, Improving Performance and Commitment in Workplace 4 th edition* (New York: McGraw-Hill, 2015), hh. 32-33



Gambar: 2.1. what Does it mean to be a “Good Perofrmer”?

Sumber: Jason A. Colquitt, J. LePine, Michel J. Wesson, *Organization Behavior, Improving Performance and Commitment in Workplace 4 th edition* (New York, McGraw-Hill Internasional Edition:2015), h.46



Gambar di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja dapat dilihat dari tiga aspek diantaranya; perilaku tugas, perilaku kewargaan dan perilaku tidak produktif. Selanjutnya berdasarkan gambar tersebut di atas juga dijelaskan, kinerja dapat dilihat dari dua indikator yang bersifat positif yaitu perilaku tugas rutin dan tugas adaptif yang mengarah pada kinerja tugas. Sementara itu interpersonal dan organisasional melahirkan perilaku kewarganegaraan yaitu karyawan dengan inisiatif sendiri untuk berkontribusi kepada organisasi melalui peningkatan kualitas pelayanan.

Sedangkan Leslie W. Rue, dan Lloyd L. Byars, mengatakan bahwa, *“job performance is the net of an employee’s effort as modified by abilities and role (or task) perceptions. Thus, performance in a given situation can be viewed as resulting from the inter-relationship”*.<sup>2</sup> Kinerja adalah upaya karyawan yang terkait dengan kemampuan dan peran atau tugas yang di persepsikan. Dengan demikian, kinerja dalam situasi tertentu dapat dilihat sebagai akibat dari hubungan timbal balik antara usaha, kemampuan dan peran persepsi.

Sementara itu Chuck Williams bahwa, *“job performance is how well someone performs the requirements of the job”*.<sup>3</sup> Kinerja adalah seberapa baik seseorang melaksanakan kebutuhan pekerjaan tersebut.

---

<sup>2</sup> Leslie W Rue, Lloyd L. Byars, *Human Resource Management* (New York: McGraw-Hill Companies, Inc. 2008), h.216

<sup>3</sup> Chuck Williams, *Management 6 edition* (South Western: Cengage Learning, 2011), h.493

Sedangkan Qaisar Mwita dalam Abbass dan Sara Yaqoob mengatakan, *“performance is a major multidimensional construct aimed to achieve results and has a strong link to strategic goals of an organization”*.<sup>4</sup> Kinerja adalah membangun multidimensi utama yang bertujuan untuk mencapai hasil dan memiliki link yang kuat untuk tujuan strategis dari suatu organisasi. Lebih lanjut digambarkan oleh Robbins, Millett, Cacioppe and Waters-Marsh dalam Teresa Marchant mengatakan bahwa, *“individual performance is moderated by the personality, values, attitudes and ability of the individual which, in combination, affect their perceptions and motivation, and ultimately influence individual performance”*.<sup>5</sup> Kinerja individu (pegawai) dimoderatori oleh kepribadian, nilai-nilai sikap dan kemampuan individu yang mana kombinasi pengaruhi persepsi dan motivasi, sehingga pada akhirnya mempengaruhi kinerja individu.

Hal berbeda di ungkapkan oleh John M. Ivancevich, Robert Konopakse, dan Michael T. Matteson, *“job performance is a set of employee work related behaviors designed to accomplish organizational goals”*.<sup>6</sup> Kinerja adalah seperangkat perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan dirancang untuk mencapai tujuan organisasi

---

<sup>4</sup> Abbass dan Sara Yqoob, *Effect of Leadership Development on Employee Performance in Pakistan*, <http://www.en.wikipedia.org/wiki> (diakses tanggal 10 Juli 2015).

<sup>5</sup> Teresa Marchant, *Strategies for Improving Individual Performance and Job Satisfaction at Meadowvale Health*, *Journal of Management Practice*, [http://www.national forum.com/ Electronic](http://www.nationalforum.com/Electronic), Journal Volumes: 1999, (diakses tanggal 10 Juli 2015),

<sup>6</sup> John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Organization Behavior & Management Tenth Edition* (Amerika: McGraw Hill, 2014), h.172

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja secara kualitas, maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal tersebut dijelaskan oleh John R. Schermerhorn mengatakan bahwa, *“job performance is measured as the quantity and quality of task accomplished by individual or group”*.<sup>7</sup> Kinerja diukur dari kuantitas dan kualitas tugas yang di penuh oleh individu atau kelompok. Sedangkan kinerja menurut pandangan Whetten dan Cameron, *“individual performance is the product of ability multiplied by motivation”*.<sup>8</sup> Kinerja individu adalah produk dari kemampuan yang diikutsertakan dengan motivasi. Berdasarkan penjelasan dari Whetten dan Cameron tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan dan motivasi merupakan dua hal yang sangat penting bagi setiap orang dalam kaitanya dengan peningkatan pencapaian kerja. Karena sangat tidak mungkin jika kemampuan tidak di ikut sertakan dengan motivasi maka sangat tidak mungkin pula pencapain kerja akan tercapai dengan baik.

Sementara itu mengenai *job performance*, James L. Gibson, James H. Donnelly, John M. Ivancevich, Robert Konopaske mengatakan bahwa, *“job performance is the outcome of jobs that*

---

<sup>7</sup> Jhon R. Schermerhorn JR, *Management* (New York :Jhon Wiley & Sons, Inc. 2005), h.386

<sup>8</sup> Whetten, D.A. and Cameron, KS. *Development Management Skill*, 1998, [http //www. google.com/search?ie=UTF-8&oe](http://www.google.com/search?ie=UTF-8&oe), (diakses tanggal 10 juli 2015)

*relate to the purpose of the organization such as quality, efficiency and other criteria of effectiveness*".<sup>9</sup> Kinerja adalah hasil kerja yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti mutu, efisiensi dan ukuran-ukuran efektifitas lainnya. Dalam pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja terlihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi sasaran, dan tujuan organisasi yang telah ditentukan baik itu mutu, efisiensi dan efektif.

Dengan demikian, dapat disintesisikan bahwa kinerja adalah perilaku pegawai dalam menjalankan tugas yang diemban dengan memberikan kontribusi demi tercapainya tujuan organisasi dengan indikator sebagai berikut: usaha dalam bekerja, melaksanakan tugas sesuai tujuan organisasi, menyeleksi pekerjaan sesuai standar.

## **2. Self-efficacy**

*Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk memobilisasi, memotivasi, sumber daya kognitif dan sumber tindakan yang diperlukan untuk mengendalikan tuntutan tugas. Sejumlah peneliti telah menemukan bahwa keyakinan pada kemampuan merupakan penentu tingkat kinerja seseorang. James L.Gibson, James H. Donnelly, JR, dan John M.Ivancevich

---

<sup>9</sup> James L. Gibson James H. Donnelly, JR, John M. Ivancevich, Robert Konopaske, *Organizations Behavior, Structure, Processes Fourteenth Edition* (New York: McGraw-Hill Company, 2012), h.374

menambahkan bahwa, “*self-efficacy that one can perform adequately in a situation. Self-efficacy has three dimensions: magnitude, strength, and generality*”.<sup>10</sup> *Self-efficacy* yang satu dapat melakukan memadai dalam situasi. *Self-efficacy* memiliki tiga dimensi: besarnya, kekuatan, dan umum. Menurut pendapat Stephen P. Robbins, dan Timothy A. Judge, mendefinisikan *self-efficacy* sebagai berikut:

*Self-efficacy (also known as social cognitive theory or social learning theory) refers to an individual's belief that he or she capable of performing task. The higher your self-efficacy, the more confidence you have in your ability to succeed. So, in difficult situations, people with low self-efficacy are more likely to lesson their effort or give up altogether, while those with high self-efficacy will try harder to master the challenge.*<sup>11</sup>

*Self-efficacy* juga dikenal sebagai teori kognitif sosial atau teori pembelajaran sosial mengacu pada keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan tugas. Semakin tinggi *self-efficacy*, lebih percaya diri yang dimiliki dalam kemampuan untuk sukses. Jadi, dalam situasi sulit, orang dengan rendah *self-efficacy* lebih cenderung pelajaran usaha mereka atau menyerah sama sekali, sementara mereka dengan *self-efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk menguasai tantangan.:

---

<sup>10</sup> James L. Gibson, James H. Donnelly, JR, John M. Ivancevich, Robert Konopaske. *Op Cit.* h.113.

<sup>11</sup> Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge *Organizational Behavior fifteenth Edition* (New Jersey: Pearson ,2013), h.249

Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson mendefinisikan, “*self-efficacy defined as the belief that a person has the capabilities needed to execute the behaviors required for task success*”.<sup>12</sup> *Self-efficacy* didefinisikan sebagai kepercayaan bahwa seseorang memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan perilaku yang diperlukan untuk tugas menjadi sukses

Lebih lanjut James L. Gibson, James H. Donnelly, JR, dan John M. Ivancevich, “*self-efficacy the belief that one can perform adequately in a situation. Self-efficacy has three dimensions: magnitude, strength and generality*”.<sup>13</sup> *Self-efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan memadai dalam situasi. *Self-efficacy* memiliki tiga dimensi: besarnya, kekuatan dan umum. Hal yang sama juga dikatan oleh John M. Ivancevich, Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson mengatakan bahwa, “*self-efficacy designates a person’s belief that he or she has the competency to complete a job successfully*”.<sup>14</sup> *Self-efficacy* menunjukkan keyakinan seseorang bahwa ia memiliki kompetensi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sukses.

---

<sup>12</sup> Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, Michael J. Wesson, *op.cit*, h. 170

<sup>13</sup> James L. Gibson, James H. Donnelly, JR, John M. Ivancevich, Robert Konopaske, *op.cit.*, h.113

<sup>14</sup> John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Organization Behavior and Management tenth Edition* (New York: McGraw Hill, 2014), h.78

Sementara itu Steven L. McShane, dan Marry Ann Von Glinow, *“self-efficacy a person’s belief that he or she has the ability, motivation, correct role perceptions and favorable situation to complete a task successfully”*.<sup>15</sup> *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang bahwa ia memiliki kemampuan, motivasi, persepsi peran yang benar dan situasi yang menguntungkan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses. tajkovic dan Fred Luthans mengemukakan:

*Self-efficacy refers to an individuals conviction (or confidence) about his or her abilities to mobilize the motivation, cognitive resource and courses of action needed to successfully execute a specific task within a given context.*<sup>16</sup>

*Self-efficacy* mengacu pada keyakinan individu (atau keyakinan) tentang kemampuan nya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu. Sedangkan Elliot menyatakan, *“self-efficacy is individual’s belief’s in their abilities to exert control over their lives, feelings of competency”*.<sup>17</sup> Pernyataan tersebut di atas, mengandung arti bahwa setiap individu percaya kemampuannya untuk mengontorl kehidupan perasaan. Sementara itu, menurut John R. Schermerhorn, Richard N. Osborn, Mary Uhl-Bien, James G. Hunt,

---

<sup>15</sup> Steven L. McShane, Mary ann Von Glinow, *Organizational Behavior fiffth Edition*(New York: McGraw-Hill Co. International Edition, 2010), h.45

<sup>16</sup> Fred Luthans *Organizational Behavior an Evidence- Based Approach twelfth edition*(New York: McGraw Hill, 2011), h.203

<sup>17</sup> Elliot, *Hand Book of Competence Motivation* (London: The Guiford Press, 2005), h.222

bahwa, “*self-efficacy is an individual’s belief about the likelihood of successfully completing a specific task*”.<sup>18</sup> *Self-efficacy* adalah keyakinan individu tentang kemungkinan berhasil menyelesaikan tugas tertentu. Lebih lanjut John R. Schermerhorn, Richard N. Osborn, Mary Uhl-Bien, dan James G. Hunt mengatakan sebagai berikut:

*Self-efficacy the person’s belief that he or she can perform adequately in a situation is an important part of such self control. Closely associated with the concept of self-efficacy are such term as confidence, competence and ability.*<sup>19</sup>

*Self-efficacy* keyakinan seseorang bahwa ia dapat melakukan memadai dalam situasi adalah bagian penting dari kontrol diri tersebut. Terkait erat dengan konsep *self-efficacy* adalah jangka panjang seperti kepercayaan diri, kompetensi dan kemampuan. Narda R. Quigley, Paul E. Tesluk, Edwin A. Locke and Kathryn M. Bartol berpendapat tentang *self-efficacy* sebagai berikut:

*Self-efficacy has three dimensions: Magnitude, the level of task difficulty a person believes she can attain: strength, referring to the conviction regarding magnitude as strong or weak, and generality, the degree to which the expectation is generalized across situations. An employee’s sense of capability (can I do The Job) influences his perception motivation and performances.*<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> John R. Schermerhorn, Ricard N. Osborn Mary Uhl-Bien, James G. Hunt, *Organizational Behavior twelfth Edition*(New York: John Wiley & Sons Inc, 2012), h.27

<sup>19</sup> John R. Schermerhorn, Ricard N. Osborn Mary Uhl-Bien, James G. Hunt,, *op.cit.*, h.96

<sup>20</sup> John R. Schermerhorn, Ricard N. Osborn Mary Uhl-Bien, James G. Hunt,,*op.cit.*, h. 159



*Self-efficacy* memiliki tiga dimensi: Magnitude, tingkat kesulitan tugas seseorang percaya dia bisa mencapai: kekuatan, mengacu pada keyakinan tentang besarnya sebagai kuat atau lemah, dan umum, sejauh mana harapan yang umum di seluruh situasi. Pengertian karyawan kemampuan (yang bisa saya lakukan The Job) mempengaruhi nya motivasi persepsi dan kinerja.

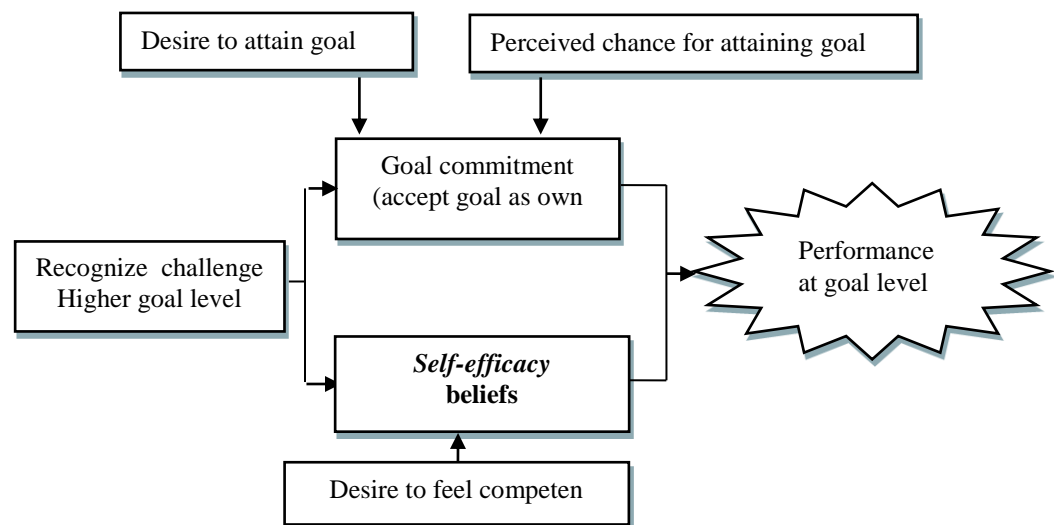
Menurut Annie McKee, “*self-efficacy the degree to which a person believes that he or she is capable of successfully performing a behavior, accomplishing a task, or achieving a goal*”.<sup>21</sup> *Self-efficacy* tingkat dimana seseorang percaya bahwa ia mampu berhasil melakukan perilaku, menyelesaikan tugas, atau mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Robert Kreitner, dan Angelo Kinicki, “*self-efficacy is a person belief about his or her chances of successfully accomplishing a specific task, “self-efficacy is belief in one’s ability to do task*”.<sup>22</sup> *Self-efficacy* merupakan keyakinan diri seseorang untuk berkembang dan berhasil dalam tugas khusus, serta percaya untuk dapat melakukan pekerjaan.

---

<sup>21</sup> Annie McKee, *Management: A Focus On Leaders* (New Jersey: Prentice Hall, 2012). h.82

<sup>22</sup> Robert Kreitner, Angelo Kinicki, *Organizational Behavior Ninth Edition* (New York: MCGRawll Hill, 2010), h.114

Menurut Jennifer M. George, dan Gareth Jones berkata, “*self-efficacy a person’s belief about his or her ability to perform a particular behavior successfully*”.<sup>23</sup> *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang tentang kemampuannya untuk melakukan perilaku tertentu dengan sukses. Sementara itu, Greenberg and Baron mengilustrasikan *Self-efficacy* dalam pendekatan “*Goal setting Process*” sebagai berikut:



Gambar: 2.2. A Cognitive Summary of the Goal Setting Process

Sumber: Jerald Greenberg, Robert A. Baron, *Behavior in Organizations*, (New Jersey: Pearson Education, Eight Edition: 2003.), h.197

Model di atas, dapat diinterpretasikan bahwa ketika setiap individu memiliki kesempatan, keinginan, komitmen, dan memiliki kemampuan serta di dorong oleh *self-efficacy* yang tinggi akan mempengaruhi tingkat pencapaian kinerja yang diinginkan.

<sup>23</sup> Jennifer M. George, Gareth Jones, *Understanding and managing organizational behavior* (New Jersey: Pearson Education, 6th ed., 2012), h.141

Dengan demikian, dapat disintesis bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan diri seseorang bahwa dia memiliki kemampuan melaksanakan tugas-tugas tertentu yang diembankan dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang diinginkan dengan sukses dengan indikator: melaksanakan tugas, mengatasi masalah dalam tugas dan menyelesaikan tugas.

### 3. Stres

Sebagian besar dikalangan para guru stres semakin menjadi masalah dalam organisasi. Stres biasanya mengacu pada kondisi berupa ketegangan yang dirasakan oleh guru dari sesuatu kejadian dalam organisasi. Stres terjadi, bila beban kerja yang berlebihan dan tercipta karena dalam usaha menyeimbangkan kehidupan kerja dan tanggungjawab keluarga. Sebagaimana dinyatakan oleh Stephen Robbins, dan Timothy A. Judge sebagai berikut;

*Stress is a dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, demand, or resource related to what the individual desires and for which the outcome is perceived to be both uncertain and important.*<sup>24</sup>

Suatu kondisi dinamik di mana individu dihadapkan dengan peluang, tuntutan atau kendala yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti

---

<sup>24</sup> Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* 16 Edition (England:Pearson, 2015), h.582

tetapi penting. Steven McShane, Mara Olekalns, dan Tony Travaglione mengatakan, “*stress is a physiological and psychological condition that prepares us to adapt to hostiles or noxious environmental conditions*”.<sup>25</sup> Stres adalah suatu kondisi fisiologis dan psikologis yang mempersiapkan kita untuk beradaptasi dengan permusahan dengan teman atau kondisi lingkungan yang berbahaya. Sedangkan Donald C. Mosley, Leon C. Megginson, dan Paul H. Pietri mendefinisikan stress sebagai berikut, “*stress is any external stimulus that causes wear and tear on one’s psychological or physical well-being*”.<sup>26</sup> Stres adalah setiap stimulus eksternal yang menyebabkan seseorang yang mengancam kesejahteraannya terhadap psikologis atau fisik. Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, dan Michael J. Wesson mendefinisikan stres sebagai berikut, “*stress is defined as a psychological response to demands for which there is something at stake and coping with those demands taxes or exceeds a person’s capacity or resources*”.<sup>27</sup> Stres didefinisikan sebagai respons psikologis atas tuntutan untuk adanya sesuatu yang dipertaruhkan dan beban menghadapi tuntutan yang melebihi kapasitas orang. Adapun Fred Luthans mendefinisikan stres sebagai berikut, “*stress is defined*

---

<sup>25</sup> Steven McShane, Mara Olekalns, Tony Travaglione, *Organizational behavior Emerging Knowledge 4 Edition* (Australia:McGraw Hill, 2013), h.155

<sup>26</sup> Donald C. Mosley, Leon C. Megginson, Paul H. Pietri, *Supervisory Management* (South-Western, 2005), h. 363.

<sup>27</sup> Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, Michael J. Wesson, *op.cit.*, h. 132

*as an adaptive response to an external situation that result in physical, psychological, and/or behavioral deviations for organization participants*".<sup>28</sup> Stres didefinisikan sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota lain.

Pendapat lain John R. Schermerhorn, James G. Hunt, Richard N. Osborn, dan Mary Uhl-Bien mendefinisikan stres sebagai berikut, "*stress is tension from extraordinary demands, constraints, or opportunities*".<sup>29</sup> Stres adalah ketegangan dari tuntutan yang luar biasa, kendala atau peluang. Jhon Bernadin mendefinisikan stres sebagai berikut, *stress is making workers sick, increasing the potential for violence at work, and affecting productivity and accident rates*".<sup>30</sup> Stres adalah membuat pekerja sakit, meningkatkan potensi terhadap kekerasan di tempat kerja, dan mempengaruhi tingkat produktivitas dan kecelakaan.

James L. Gibson, James H. Donnelly, JR, John M. Ivancevich, dan Robert Konopaske mengatakan, "*stress as an adaptive response mediated by individual differences, that is a consequence of any*

---

<sup>28</sup> *Ibid.*

<sup>29</sup> John R. Schermerhorn, James G. Hunt, Richard N. Osborn, Mary Uhl-Bien, *Organizational Behavior* (John Wiley & Sons, Inc., 2011), h. 37.

<sup>30</sup> H. Jhon Bernadin, *Human Resource Management* (New York: McGraw-Hill, 2007), h. 379.

*action, situation, or event that places special demands on a person*".<sup>31</sup>

stres sebagai respon adaptif yang dimediasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan khusus pada seseorang.

John Newstrom, dan Keith Davis mengatakan bahwa, "*stress is the general term applied to the pressures people feel in life. The presence of stress at work is almost inevitable in many jobs*".<sup>32</sup>

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa stress adalah ekspresi umum dimana perasaan seseorang tertekan dalam hidupnya.

Stress dalam bekerja hampr tidak dapat di hindari dalam beberapa pekerjaan. Menurut Ivancevich, Mattenson didalam Fred Luthans mendefinisikan strss sebagai berikut;

*Stress simply as the interaction of the individual with the environment, but then they go on to give a more detailed working definition, as follows: "an adaptive, mediated by individual differences and or psychological process, that is a consequence of any external (environmental) action, situation or event that places excessive psychological and or physical demand on a person. Note the three critical componenents of this definition: (1) it refers to a reaction to situation or event not the situation or event itseft (2) it emphasizes that stress can be impacted by individual differences and (3) it highlights the phrase "excessive psychological and or physical demans because only special or usual situation (as opposed to minor life adjustment) can really be said to produce stress.*<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> James L.Gibson, Et. Al, *Organizations Behavior, Structure, Process 14 edition* (New York:Mc Graw Hill, 2012), h.195

<sup>32</sup> John Newstrom, Keith Davis, *organizational behavior; human behavior at work* (New York: Mc Graw-Hill International, 2007, h.365)

<sup>33</sup> Fred luthans, *op.cit*, h.396

Berdasarkan uraian di atas, terdapat perbedaan definisi mengenai pengertian stress dalam bekerja, pendapat ivancevich dan matteson stress adalah sebagai interaksi individu dengan lingkungan, kemudian mereka mendefinisikan kerja adalah sbegai respons adatif yang dihubungkan oleh perbedaan individu atau proses psikologis yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal lingkungan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan pada seseorang.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesisikan bahwa stres adalah kondisi ketegangan yang dialami individu dalam menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan berlebihan terhadap organisasi dengan indikator; perasaan cemas, khawatir, ketidak-senangan, lepas kendali, rasa lelah, dan rasa sakit.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

Berikut ini dikemukakan beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan dedikasi diri, stress dan kinerja. Berbagai penelitian yang berhubungan dengan *self-efficacy* dan pengambilan keputusan terhadap kinerja yang mana diteliti oleh para peneliti sebelumnya diantaranya: Fred C. Lunenburg dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa, *self-efficacy* (keyakinan tentang kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas-

tugas tertentu) mempengaruhi karyawan untuk memilih tugas-tugas dan belajar untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. *self-efficacy* juga mempengaruhi tingkat usaha dan ketekunan karyawan ketika belajar pada tugas-tugas yang sulit.<sup>34</sup> Sementara itu, meta analisis yang dilakukan oleh Judge dan Bono dalam Cicilia Engko, menemukan ada hubungan positif antara *self-efficacy* dan kinerja individual. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Erez dan Judge yang juga dikutip oleh Cicilia Engko, menyatakan ada hubungan positif dan signifikan antara *self-efficacy* dan kinerja individual.<sup>35</sup> Sedangkan menurut Barry B. Leslie & Jhon Moilanen, apabila individu dengan *self-efficacy* yang tinggi, cenderung dapat menunjukkan adaptasinya pada kondisi yang situasional dan jauh lebih percaya diri dalam pengambilan keputusan intuitif mereka.<sup>36</sup>

Timothy A. Judge, Christine L. Jackson, dan Jhon Brent A. Scott, telah menemukan kontribusi yang unik dari *self-efficacy* berkaitan dengan kinerja diantaranya; kecerdasan atau mental kemampuan, pengalaman kerja atau tugas. Berdasarkan hasil analisis meta literatur,

---

<sup>34</sup> Fred C. Lunenburg. *Self-efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance*, [http://www.nationalforum.com/Electronic Journal Volumes/Lunenburg](http://www.nationalforum.com/Electronic%20Journal%20Volumes/Lunenburg), Fred C. *Self-efficacy in the Workplace*: 2011 (diakses tanggal 12 Juli 2015)

<sup>35</sup> Cicilia Engko, *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self-Esteem dan Self-efficacy sebagai Variabel Intervening* (Jurnal Bisnis dan Akuntansi:2008), h.5

<sup>36</sup> Barry B. Leslie & Jon Moilanen, *Advancing Self-efficacy and Intuitive Decision-Making Calls to Action*, <http://www.adulterc.org/Proceedings/2010/roundTables/lesliemoilanen.pdf> (diakses tanggal 22 Juli 2015)



tentang kategori moderator ditemukan bahwa *self-efficacy* memberikan kontribusi yang unik terkait dengan kinerja. Artinya *self-efficacy* didasarkan pada kinerja dalam pekerjaan atau tugas yang sangat kompleksitas rendah dan bukan kompleksitas menengah atau tinggi. Hasil ini telah menunjukkan bahwa validitas prediktif dari *self-efficacy* dilemahkan dengan adanya perbedaan individu, meskipun kelemahan ini tidak tergantung pada konteks.<sup>37</sup>

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu tersebut di atas, sangat jelas bahwa *self-efficacy* memiliki peran penting, yang mana dapat mendorong setiap individu dalam menyikapi dan menyelesaikan setiap problem tugas yang dihadapi guna mencapai keberhasilan yang diinginkan. Hasan Tutar, Mehmet Altinoz and Demet Cakiroglu dengan riset nya yang berjudul “*the effects of employee empowerment on achievement motivation and the contextual performance of employees*” mengatakan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh terhadap motivasi dan kinerja pegawai.

*The purpose of this study is to investigate the effects of perceived employee empowerment on achievement motivation and performance of employees. For this purpose, the data gathered from employees of public and private banks operating in Ankara have been analyzed, applying statistical techniques and methods.*

---

<sup>37</sup> Timothy A. Judge, Christine L. Jackson, dan Jhon Brent A. Scott, *Self-efficacy and Work Related Performance; The Integral Role of Individual Differences*, (*Journal of Applied Psychology*, <http://www.timothyjudge.com/judge.jackson.et.al>. Pdf/04/08/2011, (diakses tanggal 22 Juli 2015)

*The analysis of the research data has revealed that the perceived employee empowerment had a positive impact on the achievement motivation and contextual performance of employees. The research data has also indicated that employee empowerment is an important predictor variable to achievement motivation and contextual performance of employees.*<sup>38</sup>

Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai dirasakan oleh pegawai dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Analisis data penelitian ini telah mengungkapkan bahwa pemberdayaan pegawai dirasakan memiliki dampak positif pada motivasi dan kinerja pegawai. Data penelitian juga telah menunjukkan bahwa pemberdayaan merupakan variabel prediktor yang penting untuk motivasi dan kinerja.

Research yang di lakukan Jyoti Aggarwal and Venkat R. Krishnan dengan judul *Impact of Transformational Leadership on Follower's Self-efficacy: Moderating Role of Follower's Impression Management:*

*Enhancing the belief in the abilities of employees to perform a particular task is the critical role played by a transformational leader subject to impression management strategies used by the employees. The purpose of this paper is to report a study on how self- efficacy of the subordinates is enhanced by their use of impression management strategies on supervisors and the impact of transformational leadership in enhancing subordinate's self-efficacy. The results show positive relationship between transformational leadership and the self-efficacy of the subordinates. Self-focused impression management strategies are positively related to the self-efficacy. Other-focused strategies*

---

<sup>38</sup> Hasan tutar, Mehmet Altinoz, Demet Cakiroglu, The Effects of Employee Empowerment On Achievement Motivation and The Contextual Performance Of Employees, African Journal Of Business Management Vol. 5 (15), pp.6318-6329 4 agustus, 2011

*have positive relationship with transformational leadership. Other-focused and job-focused strategies moderate the relation between transformational leadership and self-efficacy, such that there is a positive relationship between transformational leadership and follower self- efficacy only when followers' use of other-focused and job-focused impression management strategies is high.*<sup>39</sup>

Hasil menunjukkan hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional dan kemajuan *self-efficacy*. Strategi manajemen berfokus pada diri sendiri kesan positif berkaitan dengan *self-efficacy*.

## C. Kerangka Teoretik

### 1. *Self-efficacy* dan Kinerja.

*Self-efficacy* merupakan suatu bentuk keyakinan dalam diri seseorang atas kemampuannya, yang dibutuhkan dalam upaya melaksanakan tugas-tugas tertentu. Hal ini dijelaskan oleh Jason A. Colquitt, J. LePine dan Michel J. Wesson mengatakan bahwa, “*self-efficacy defined as the belief that a person has the capabilities needed to the behaviors required on some task success*”.<sup>40</sup> Merupakan suatu keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang diperlukan dengan sukses. Pendapat ini di perkuat oleh Don Hellriegel, John W. Slocum, JR,:

*If employees have low self efficacy, they believe that no matter how hard they try, something will happen to prevent them from reaching the desired level of performance. self-efficacy*

<sup>39</sup> <file:///C:/Users/user/Downloads/jyoti-libre.pdf> ( diakses pada tanggal 11 maret 2015)

<sup>40</sup> Jason A. Colquitt, J. LePine, Michel J. Wesson, *op.cit.*, h.170

*influences people choices of tasks and how long they will spend trying lessons to reach their goals.*<sup>41</sup>

Jika karyawan memiliki *self-efficacy* rendah, mereka percaya bahwa tidak peduli seberapa keras mereka mencoba, sesuatu akan terjadi untuk mencegah mereka mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. *self-efficacy* mempengaruhi orang pilihan tugas dan berapa lama mereka akan menghabiskan mencoba pelajaran untuk mencapai tujuan mereka. Selanjutnya Robert Kreitner, Angelo Kinicki didalam bukunya *organizational behavior 9 edition* mengatakan,

*Self-efficacy is a person belief about his or her chances of successfully accomplishing a specific taks. According to one organization behavior writer, self-efficacy arises from the gradual acquisition of complex cognitive, social, linguistic and or physical skills through experience.*<sup>42</sup>

*Self-efficacy* adalah orang kepercayaan tentang nya kemungkinan berhasil menyelesaikan sebuah taks tertentu. Menurut salah satu organisasi penulis perilaku, *self-efficacy* timbul dari akuisisi bertahap keterampilan kognitif, sosial, bahasa, dan atau fisik yang kompleks melalui pengalaman.

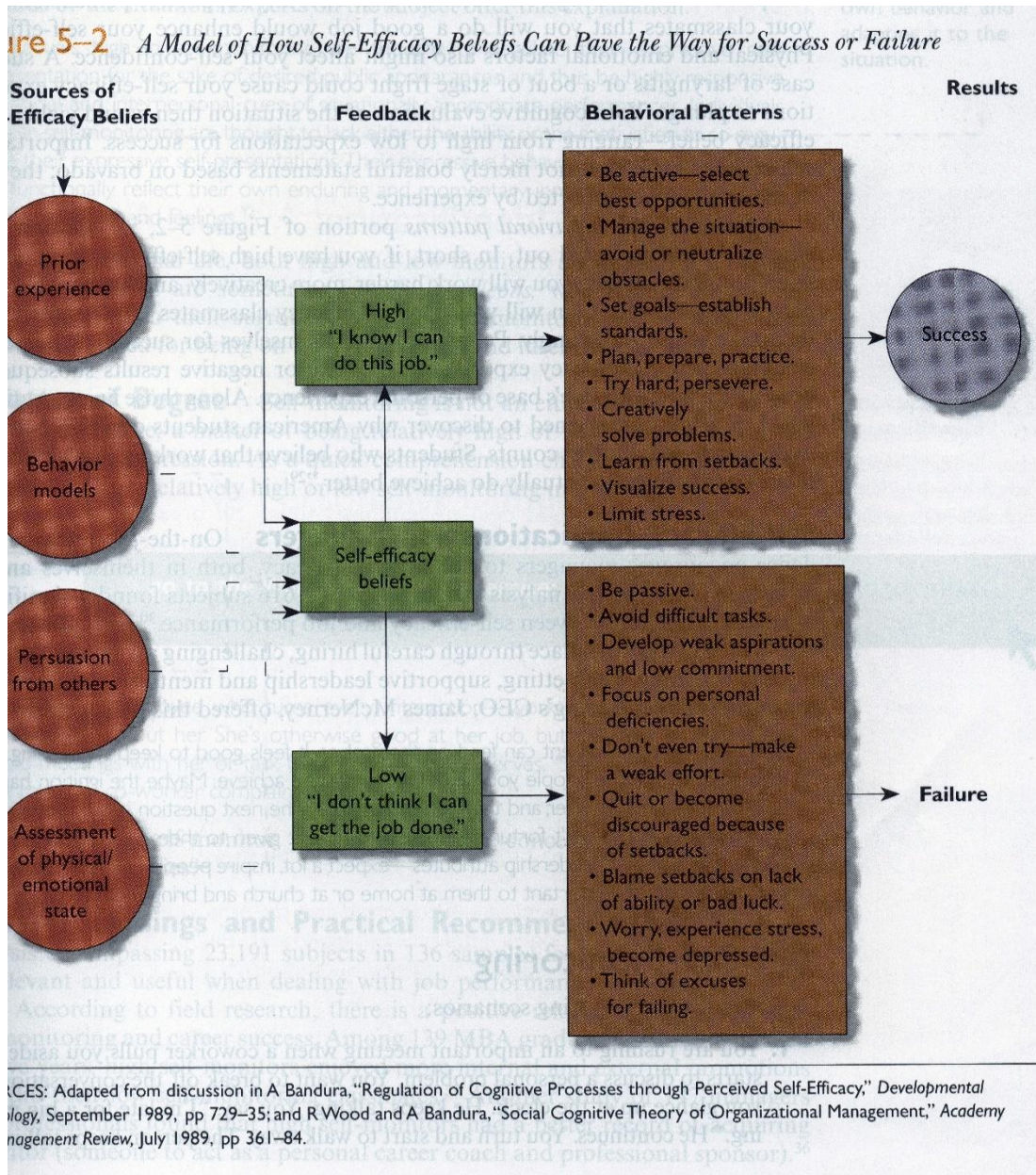
Setiap guru dengan keinginan melaksanakan tugas-tugas yang diemban harus memiliki *self-efficacy* tinggi, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugas dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Sering meningkatnya pencapaian kinerja seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi itu melebihi apa yang

---

<sup>41</sup> Don Hellriegel, John W. Sclocum, JR, *Organizational Behavior 13 Edition* (South Western:Cengage Learning, 2011), h.152

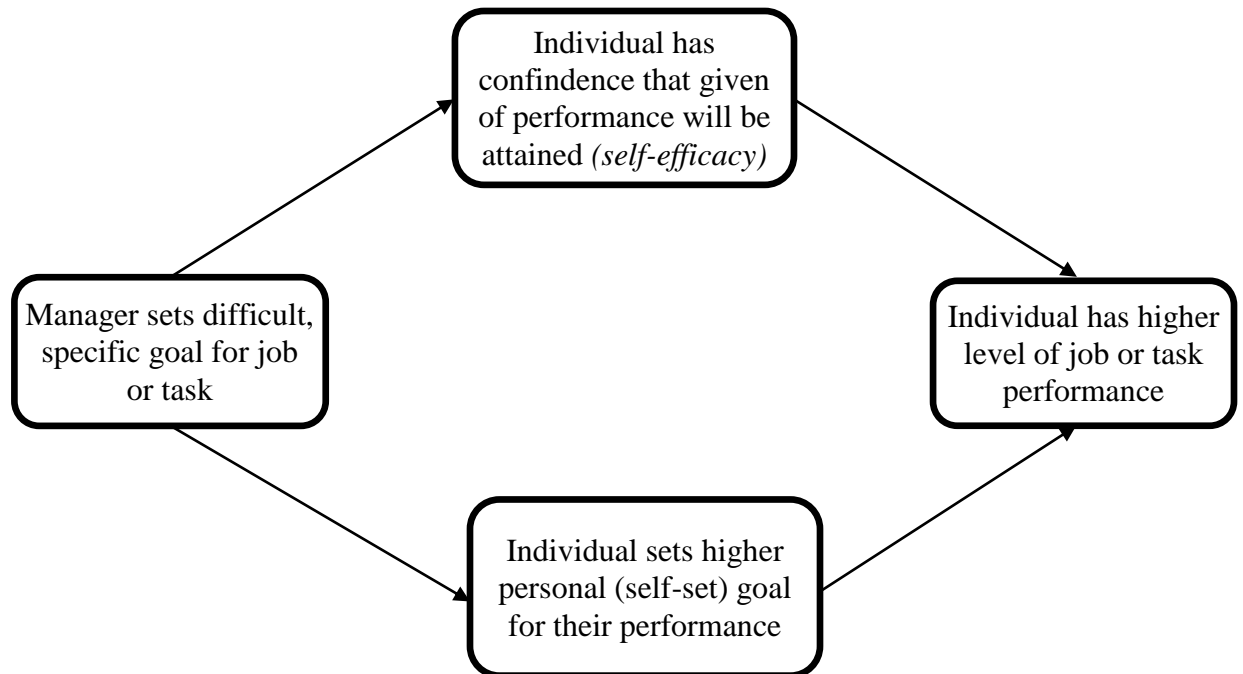
<sup>42</sup> Robert Kreitner, Angelo Kinicki, *op.cit*, h.128

menjadi tujuan organisasi, hal ini merupakan bukti dari kinerja individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi.



Gambar. 2.3 A Model of How *Self-efficacy* belief can pave the way for success of failure Robert Kreitner, Angelo Kinicki, *Organizational Behavior Ninth Edition* (New York: MCGrawHill Hill, 2010), h.129

Sementara itu, pengaruh bersama antara *self-efficacy* terhadap kinerja yang di ilustrasikan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.4 Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge *Organizational Behavior* (New Jersey by Person Education, Inc., Upper Saddle River 2007)

Berdasarkan uraian di atas dapat diduga ada pengaruh positif antara *self-efficacy* dan kinerja.

## 2. Stress dan Kinerja.

Jhon Bernadin mendefinisikan stres sebagai berikut, *stress is making workers sick, increasing the potential for violence at work, and affecting productivity and accident rates*.<sup>43</sup> Stres adalah membuat pekerja sakit, meningkatkan potensi terhadap kekerasan di tempat kerja, dan mempengaruhi tingkat produktivitas dan kecelakaan.

James L. Gibson, James H. Donnelly, JR, John M. Ivancevich, Robert Konopaske, mengatakan, *“stress as an adaptive response mediated by individual differences, that is a consequence of any action, situation, or event that places special demands on a person”*.<sup>44</sup> stres sebagai respon adaptif yang dimediasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan khusus pada seseorang.

Menurut Ivancevich, Mattenson didalam Fred Luthans mendefinisikan strss sebagai berikut;

*Stress simply as the interaction of the individual with the environment, but then they go on to give a more detailed working definition, as follows: “an adaptive, mediated by individual differences and or psychological process, that is a consequence of any external( environmental) action, situation or event that places excessive psychological and or physical demand on a person. Note the three critical componenents of this definition: (1) it refers to a reaction to situation or event not*

---

<sup>43</sup> H. Jhon Bernadin, *Human Resource Management* (New York: McGraw-Hill, 2007), h. 379.

<sup>44</sup> James L.Gibson, Et. Al, *Organizations Behavior, Structure, Process 14 edition* (New York:Mc Graw Hill, 2012), h.195



*the situation or event itself (2) it emphasizes that stress can be impacted by individual differences and (3) it highlights the phrase "excessive psychological and or physical demands because only special or usual situation (as opposed to minor life adjustment) can really be said to produce stress".<sup>45</sup>*

Berdasarkan uraian di atas, terdapat perbedaan definisi mengenai pengertian stress dalam bekerja, pendapat Ivancevich dan Matteson stress adalah sebagai interaksi individu dengan lingkungan, kemudian mereka mendefinisikan kerja adalah sebagai respons adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu atau proses psikologis yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal lingkungan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan pada seseorang. Selanjutnya James L. Gibson, James H. Donnelly, Jr, John M. Ivancevich, Robert Konopaske mengatakan:

*In the context of the definition of stress, it is important to understand that stress is the result of dealing with something placing special demands on us. Special here means usual, physically or psychologically threatening or outside our usual set of experiences. Starting a new job assignment in another country, changing bosses, missing a plane, having the computer system fail in the middle of a crucial project, having a performance evaluation meeting with the boss.<sup>46</sup>*

Dalam konteks definisi stres, penting untuk memahami bahwa stres adalah hasil dari berurusan dengan sesuatu yang menempatkan

---

<sup>45</sup> Fred Luthans, *op.cit*, h.396

<sup>46</sup> James L. Gibson, James H. Donnelly, JR, John M. Ivancevich, Robert Konopaske, *op.cit*, h.195



tuntutan khusus kami. Khusus di sini berarti biasa, fisik atau psikologis mengancam atau di luar set kami biasa pengalaman. Memulai tugas pekerjaan baru di negara lain, mengubah bos, hilang pesawat, memiliki sistem komputer gagal di tengah proyek penting, mengadakan pertemuan evaluasi kinerja.

Menurut pendapat yang diungkapkan oleh Cohen *et. al.*, diungkapkan bahwa, "*at any stage of life, stress can be a factor affecting performance*".<sup>47</sup> Pendapat ini dapat diartikan bahwa, pada setiap tahap kehidupan, stres dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Dikemukakan oleh Hellriegel dan Slocum yaitu:, "*effects of work stress have important implications for organizational behavior and organizational effectiveness. these effects in terms of health and performance, including job burnout*".<sup>48</sup> Dapat dijelaskan bahwa pengaruh dari stres kerja memiliki implikasi penting bagi perilaku organisasi dan efektivitas organisasi. Beberapa pengaruh ini yaitu pada kesehatan, kinerja, dan termasuk kelelahan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat diduga ada pengaruh negatif antara stres dan kinerja.

---

<sup>47</sup> Allan R. Cohen, *et. al.*, *Effective Behavior in Organizations, Cases, Concepts, and Student Experiences*, Seventh Edition (New York: McGraw-Hill, Irwin, 2010), h. 190.

<sup>48</sup> Don Hellriegel, John W. Slocum, Jr. *Organizational Behavior*, Tenth Edition (Canada: Thomson, 2004), h. 179.

### 3. *Self-efficacy* dan Stress.

Fred Luthans mengatakan *self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap stress:

*Vulnerability to stress (e.g, those with low self-efficacy tend to experience stress and burnout because they expect failure, whereas those with high self-efficacy enter into potentially stressful situations with confidence and assurance and thus are able to resist stressful reactions.*<sup>49</sup>

Kerentanan terhadap stres misalnya, pegawai dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung mudah mengalami stres dan kelelahan dalam bekerja dan tidak sesuai dengan harapan pegawai yang berujung kepada kegagalan, sedangkan pegawai tinggi *self-efficacy* yang tinggi masuk ke dalam situasi yang menegangkan dengan keyakinan dan jaminan dan dengan demikian mampu menahan efek stress.

Pendapat yang disampaikan oleh Fred Luthans bahwa, “*stress is usually thought of in negative terms. it is thought to be caused by something bad*”.<sup>50</sup> Stres biasanya muncul dalam hal pemikiran negatif. Itu pemikiran manusia yang disebabkan oleh sesuatu yang buruk. Suatu kondisi yang susah atau penderitaan yang menunjukkan paksaan, tekanan, ketegangan ditunjukkan pada individual atau kekuatan mental seseorang. Stres dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi

---

<sup>49</sup> Fred Luthans, *Organizational behavior an-evidence based approach 12 edition* (New York: McGraw-Hill, 2011), h.205

<sup>50</sup> Fred Luthans, *op. cit.*, h. 278.

positif dan sisi negatif tergantung dari sudut pandang mana seseorang atau karyawan tersebut dapat mengatasi tiap kondisi yang menekannya untuk dapat dijadikan acuan sebagai tantangan kerja yang akan memberikan hasil yang baik atau sebaliknya.

Hellriegel dan Slocum mendefinisikan, “*stress is the excitement, feeling of anxiety, and/or physical tension that occurs when the demands placed on an individual are thought to exceed his ability to cope*”.<sup>51</sup> Stres adalah kegembiraan, perasaan cemas, dan atau ketegangan fisik yang terjadi ketika tuntutan ditempatkan pada individu diperkirakan melebihi kemampuannya untuk mengatasinya. *Eustress* merupakan respon positif yang bersifat membangun yang diasosiasikan dengan fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat kinerja yang tinggi. Sedangkan *distress* merupakan respon negatif yang bersifat merusak dan diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan tingkat kinerja yang rendah. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaannya.

Larsen mendefinisikan stres yaitu, “*stress is the subjective feeling produced by events that are uncontrollable or threatening. it is important to realize that stress is a response to the perceived demands*

---

<sup>51</sup> Don Hellriegel, John W. Slocum, Jr., *Organizational Behavior*, 13<sup>th</sup> Edition (USA: South Western, 2011), h. 221.

*in some situation*".<sup>52</sup> Stres adalah perasaan subjektif yang dihasilkan oleh peristiwa yang tidak terkendali atau mengancam. Hal ini adalah penting untuk menyadari bahwa stres merupakan respon terhadap tuntutan yang dirasakan dalam beberapa situasi. Pendapat yang dikemukakan oleh Robert Kreitner dan Angelo Kinicki:

*Stress is adaptive response, mediated by individual characteristics and/or psychological processes, that is a consequence of any external action, situation, or event that places special physical and/or psychological demands upon a person.*<sup>53</sup>

Stres adalah sebuah respon adaptif dari setiap individu yang dipengaruhi oleh karakter dari setiap pribadi atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan atau situasi, keadaan dari luar sehingga menyebabkan adanya tuntutan psikologis maupun fisik yang khusus pada seseorang. Respon dan tanggapan seseorang menurut Kreitner dan Kinicki dalam hal ini tanggapan terhadap stres bisa berlainan sesuai dengan kepribadian dari masing-masing individu. Masih dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki beberapa dimensi dalam stres yaitu:

*Three interrelated dimensions of stress: (1) environmental demands, referred to as stressors, that produce, (2) an adaptive response, (3) individual differences. The most common*

---

<sup>52</sup> Larsen. Buss, *Personality Psychology, Domains of Knowledge About Human Nature*, Fourth Edition ( New York: McGraw-Hill International Edition, 2010), h. 555.

<sup>53</sup> Robert Kreitner, Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*, Ninth Edition (New York: McGraw-Hill, 2011), h. 555.

*examples of individual stressors are job demands, work overload, role conflict, role ambiguity, everyday hassles, perceived control over events occurring in the work environment, and job characteristics.*<sup>54</sup>

Ada tiga dimensi yang saling terkait dengan stres: (1) tuntutan lingkungan, yang terkait dengan stres, (2) respon adaptif, (3) perbedaan individu. Contoh yang paling umum dari stres individu adalah tuntutan pekerjaan, kelebihan beban kerja, peran conflict, ambiguitas peran, kesibukan sehari-hari, kontrol atas peristiwa yang terjadi di lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diduga ada pengaruh negatif antara *self-efficacy* dan stress.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan deskripsi konseptual dan kerangka teoritik yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan tiga hipotesis penelitian sebagai berikut:

- a. *Self-efficacy* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.
- b. Stress berpengaruh langsung negatif terhadap kinerja.
- c. *Self-efficacy* berpengaruh langsung negatif terhadap stress.

---

<sup>54</sup> *Ibid.*, h. 555.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini menganalisis pengaruh satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang diuji terdiri dari 3 variabel yaitu *self-efficacy*, stres dan kinerja. Dengan demikian tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Tangerang.
2. Pengaruh stres terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kota Tangerang.
3. Pengaruh *self-efficacy* terhadap stres guru SMK Negeri di Kota Tangerang.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### 1. Tempat Penelitian

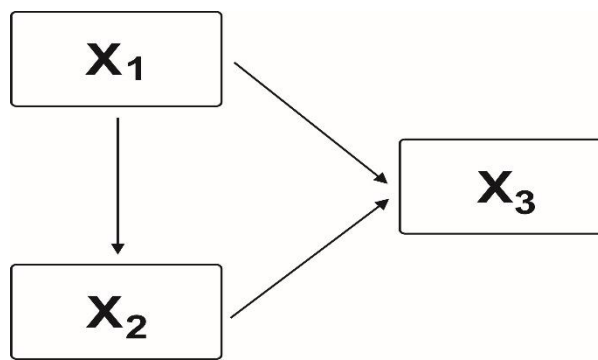
Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri Kota Tangerang

##### 2. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan bulan November 2015 sampai Januari 2016.

### C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survey dan teknik analisis jalur. Variabel pada analisis jalur terdiri dari variabel eksogen dan variabel endogen. Konstelasi penelitian yang digunakan adalah :



Gambar 3.1 Konstelasi Penelitian

Keterangan :

X<sub>1</sub> = *Self-efficacy*

X<sub>2</sub> = Stres

X<sub>3</sub> = Kinerja

### D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri di Kota Tangerang. Sampel dalam penelitian adalah sebagian dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Random Sampling, yaitu cara penarikan sampel yang dilakukan secara acak.

sederhana. Populasi target yang terjangkau guru SMK yang berstatus PNS yang berjumlah 353 guru Menghitung jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

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

Keterangan : n = Jumlah Sampel  
N = Jumlah Populasi  
e = standar eror yang Ditetapkan

$$= \frac{353}{1 + 353 \cdot 0,05^2}$$

$$= \frac{353}{1 + 353 \cdot 0,0025}$$

$$= \frac{353}{1 + 0,8825}$$

$$= \frac{353}{1,8825}$$

$$= 187,516 \text{ (dibulatkan menjadi 188 guru)}$$

Diperoleh jumlah sampel = 188 guru, Sedangkan untuk uji coba instrumen sebanyak 20 guru

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan instrumen berbentuk kuesioner. Instrumen diuji terlebih



dahulu sebelum dipergunakan dalam penelitian. Pengujian instrumen tersebut meliputi uji keabsahan (*validity*) dan uji kehandalan (*reliability*). Dari hasil pengujian tersebut diperoleh butir-butir instrumen yang valid dan tidak valid. Instrumen tidak valid dibuang. Kuesioner disebarakan kepada responden untuk memperoleh data penelitian tentang keseluruhan variabel yang diteliti. Variabel-variabel tersebut seperti di bawah ini :

## **1. Kinerja**

### **a. Definisi Konseptual**

Kinerja adalah perilaku pegawai dalam menjalankan tugas yang diemban dengan memberikan kontribusi demi tercapainya tujuan organisasi dengan indikator sebagai berikut: Usaha dalam bekerja, melaksanakan tugas sesuai tujuan organisasi, menyeleksi pekerjaan sesuai standar.

### **b. Definisi Operasional**

Kinerja adalah penilaian kepala sekolah terhadap perilaku guru dalam menjalankan tugas yang diemban dengan memberikan kontribusi demi tercapainya tujuan organisasi dengan indikator sebagai berikut: Usaha dalam bekerja, melaksanakan tugas sesuai tujuan organisasi, menyeleksi pekerjaan sesuai standar.

## c. Kisi-Kisi Instrumen

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja

No	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1.	Usaha dalam bekerja	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9,10,11,12	12
2.	Melaksanakan tugas sesuai tujuan organisasi	13, 14, 15, 16,17,18,19, 20,21, 22,23	11
3.	Menyeleksi pekerjaan sesuai standar	24,25,26,27,28,29,30, 31,32,33,34,35	12
TOTAL			35

## d. Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitas

Instrumen pengumpulan data tentang kinerja guru SMK Negeri di Kota Tangerang, berupa kuesioner sebelum digunakan untuk mengumpulkan data penelitian terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, sedangkan uji reliabilitas untuk melihat sejauh mana ukur dapat memberikan hasil relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda. Kuesioner tentang kinerja guru SMK Negeri di Kota Tangerang terdiri dari 35 butir pernyataan.

### 1. Uji Validitas Butir

Untuk menguji validitas butir instrumen kinerja dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Instrumen variabel kinerja terdiri dari 35 butir pernyataan. Pengolahan data uji validitas instrumen ini dilakukan dengan menggunakan *microsoft excel*. Dari hasil perhitungan variabel ini diketahui bahwa 35 butir pernyataan yang diuji cobakan kepada 20 guru SMK Negeri di Kota Tangerang. Ternyata 5 butir pernyataan dinyatakan gugur yaitu nomor, 7, 13, 20, 26 dan 32 (perhitungan lengkap terlampir) sehingga tinggal 30 butir. Ke 30 butir instrumen ini dipergunakan untuk menjanging informasi mengenai kinerja guru SMK Negeri di Kota Tangerang.

### 2. Perhitungan Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas instrumen merupakan perhitungan terhadap konsistensi data angket dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik skoring yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen. Perhitungan reliabilitas instrumen kinerja sebanyak 30 butir diperoleh besaran koefisien reliabilitas sebesar 0.949 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa reliabilitas instrumen kinerja berada dalam peringkat yang sangat tinggi.

## 2. *Self-efficacy*

### a. Definisi Konseptual

*Self-efficacy* adalah keyakinan diri seseorang bahwa dia memiliki kemampuan melaksanakan tugas-tugas tertentu yang diibankan dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang diinginkan dengan sukses dengan indikator: melaksanakan tugas, mengatasi masalah dalam tugas dan menyelesaikan tugas.

### b. Definisi Operasional

*Self-efficacy* adalah keyakinan diri guru bahwa dia memiliki kemampuan melaksanakan tugas-tugas tertentu yang diibankan dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang diinginkan dengan sukses dengan indikator: melaksanakan tugas, mengatasi masalah dalam tugas dan menyelesaikan tugas.

### c. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen *Self-efficacy*

No	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
1.	Melaksanakan tugas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	12
2.	Mengatasi masalah dalam tugas	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	12
3.	Menyelesaikan tugas	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35	11
TOTAL			35

#### d. Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitas

Instrumen pengumpulan data tentang *self-efficacy* guru SMK Negeri di Kota Tangerang berupa kuesioner sebelum digunakan untuk mengumpulkan data penelitian terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, sedangkan uji reliabilitas untuk melihat sejauh mana ukur dapat memberikan hasil relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda. Kuesioner tentang *self-efficacy* guru SMK Negeri di Kota Tangerang terdiri dari 35 butir pernyataan.

##### 1. Uji Validitas Butir

Untuk menguji validitas butir instrumen *self-efficacy* dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Instrumen variabel *self-efficacy* terdiri dari 35 butir pernyataan. Pengolahan data uji validitas instrumen ini dilakukan dengan menggunakan *microsoft excel*. Dari hasil perhitungan variabel ini diketahui bahwa 35 butir pernyataan yang diuji cobakan kepada 20 guru SMK Negeri di Kota Tangerang. Ternyata 2 butir pernyataan dinyatakan gugur yaitu nomor, 8 dan 34 (perhitungan lengkap terlampir) sehingga

tinggal 33 butir. Ke 33 butir instrumen ini dipergunakan untuk menjangring informasi mengenai *self-efficacy* guru SMK Negeri di Kota Tangerang.

## 2. Perhitungan Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas instrumen merupakan perhitungan terhadap konsistensi data angket dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik skoring yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen. Perhitungan reliabilitas instrumen *self-efficacy* sebanyak 33 butir diperoleh besaran koefisien reliabilitas sebesar 0.958 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa reliabilitas instrumen *self-efficacy* berada dalam peringkat yang sangat tinggi.

## 3. Stres

### a. Definisi Konseptual

Stres adalah kondisi ketegangan yang dialami individu dalam menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan berlebihan terhadap organisasi dengan indikator; perasaan cemas, khawatir, ketidak-senangan, lepas kendali, rasa lelah, dan rasa sakit.

b. Definisi Operasional

Stres adalah kondisi ketegangan yang dialami guru dalam menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan berlebihan terhadap organisasi dengan indikator; perasaan cemas, khawatir, ketidak-senangan, lepas kendali, rasa lelah, dan rasa sakit

c. Kisi-kisi Instrumen

Tabel 3.3. Kisi-kisi Instrumen stres

<b>Indikator</b>	<b>Nomor Butir</b>	<b>Jumlah</b>
1. Perasaan cemas	1,2,3,4,5,6	6
2. Khawatir	7,8,9,10,11,12	6
3. Ketidaksenangan	13,14,15,16,17,18	6
4. Lepas Kendali	19,20,21,22,23,24	6
5. Rasa lelah	25,26,27,28,29,30,31,32	8
6. Rasa sakit	33,34,35,36,37,38,39,40	8
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>

d. Pengujian Validitas dan Perhitungan Reliabilitas

Instrumen pengumpulan data tentang stres guru SMK Negeri di Kota Tangerang berupa kuesioner sebelum digunakan untuk mengumpulkan data penelitian terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, sedangkan uji reliabilitas untuk melihat sejauh mana ukur dapat memberikan hasil relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada

saat yang berbeda. Kuesioner tentang stres guru SMK Negeri di Kota Tangerang terdiri dari 40 butir pernyataan.

#### 1. Uji Validitas Butir

Untuk menguji validitas butir instrumen stres dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Instrumen variabel stres terdiri dari 40 butir pernyataan. Pengolahan data uji validitas instrumen ini dilakukan dengan menggunakan *microsoft excel*. Dari hasil perhitungan variabel ini diketahui bahwa 40 butir pernyataan yang diuji cobakan kepada 20 guru SMK Negeri di Kota Tangerang. Ternyata 7 butir pernyataan dinyatakan gugur yaitu nomor, 1, 5, 17, 22, 24, 30 dan 33 (perhitungan lengkap terlampir) sehingga tinggal 33 butir. Ke 33 butir instrumen ini dipergunakan untuk menjangkau informasi mengenai stres guru SMK Negeri di Kota Tangerang.

#### 2. Perhitungan Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas instrumen merupakan perhitungan terhadap konsistensi data angket dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Penggunaan rumus ini disesuaikan dengan teknik skoring yang dilakukan pada setiap item dalam instrumen. Perhitungan reliabilitas instrumen stres sebanyak 33 butir diperoleh besaran koefisien reliabilitas sebesar 0.913 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa



reliabilitas instrumen stres berada dalam peringkat yang sangat tinggi.

## F. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan dalam hal penyajian data, ukuran sentral, dan ukuran penyebaran. Analisis data dengan deskriptif dapat disajikan dalam bentuk tabel distribusi dan histogram. Ukuran sentral adalah mean, median dan modus. Ukuran penyebaran adalah varians dan simpangan baku. Analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis yang memakai analisis jalur (*path analysis*) yang didahului dengan uji normalitas, galat taksiran dan analisis regresi.

## G. Hipotesis Statistik

Dalam penelitian ini hipotesis statistik yang dibuktikan adalah :

- a. Hipotesis pertama terdapat pengaruh langsung positif *self-efficacy* ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $X_3$ )

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

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

b. Hipotesis kedua terdapat pengaruh langsung negatif stres ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $X_3$ )

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

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

c. Hipotesis ketiga terdapat pengaruh langsung negatif *self-efficacy* ( $X_1$ ) terhadap stres ( $X_2$ )

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

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

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Deskripsi data pada bagian ini meliputi data variabel  $X_3$  (Kinerja) sebagai variabel *endogenous* akhir, variabel  $X_1$  (*Self-efficacy*) sebagai variabel *exogenous* dan variabel  $X_2$  (Stres) sebagai variabel *endogenous* perantara. Deskripsi masing-masing variabel disajikan secara berturut-turut mulai dari variabel  $X_3$ ,  $X_1$ , dan  $X_2$ .

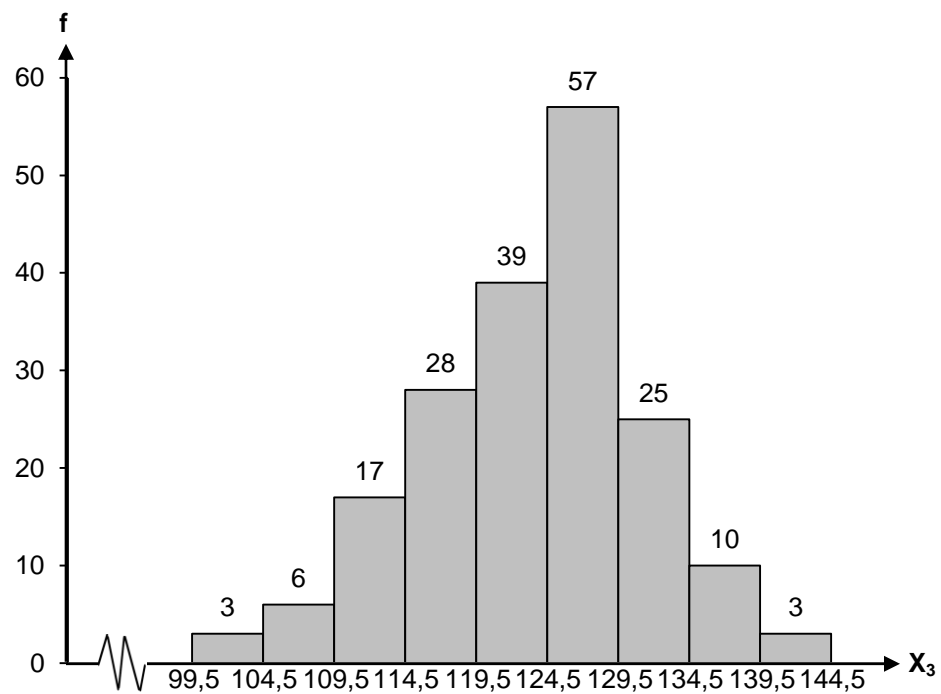
##### 1. Kinerja

Dari data yang diperoleh di lapangan yang kemudian diolah secara statistik ke dalam daftar distribusi frekuensi, banyaknya kelas di hitung menurut aturan *Sturges*, diperoleh sembilan kelas dengan nilai skor maksimum 144 dan skor minimum 100, sehingga rentang skor sebesar 44. Berdasarkan hasil perhitungan statistik deskriptif diperoleh bahwa data kinerja mempunyai nilai rata-rata (mean) sebesar 123,45 dengan nilai standar deviasi 8,12 dimana nilai variansnya sebesar 65,9282 nilai median 124,59 dan nilai modus sebesar 126,30. Pengelompokan data dapat terlihat pada tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

**Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja**

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	100 - 104	99,5	104,5	3	3	1,60%
2	105 - 109	104,5	109,5	6	9	3,19%
3	110 - 114	109,5	114,5	17	26	9,04%
4	115 - 119	114,5	119,5	28	54	14,89%
5	120 - 124	119,5	124,5	39	93	20,74%
6	125 - 129	124,5	129,5	57	150	30,32%
7	130 - 134	129,5	134,5	25	175	13,30%
8	135 - 139	134,5	139,5	10	185	5,32%
9	140 - 144	139,5	144,5	3	188	1,60%
				<b>188</b>		<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor kinerja. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 99,5 sampai 144,5. 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 kinerja tersebut seperti tertera dalam gambar berikut.



**Gambar 4.1**  
**Histogram Data Kinerja**

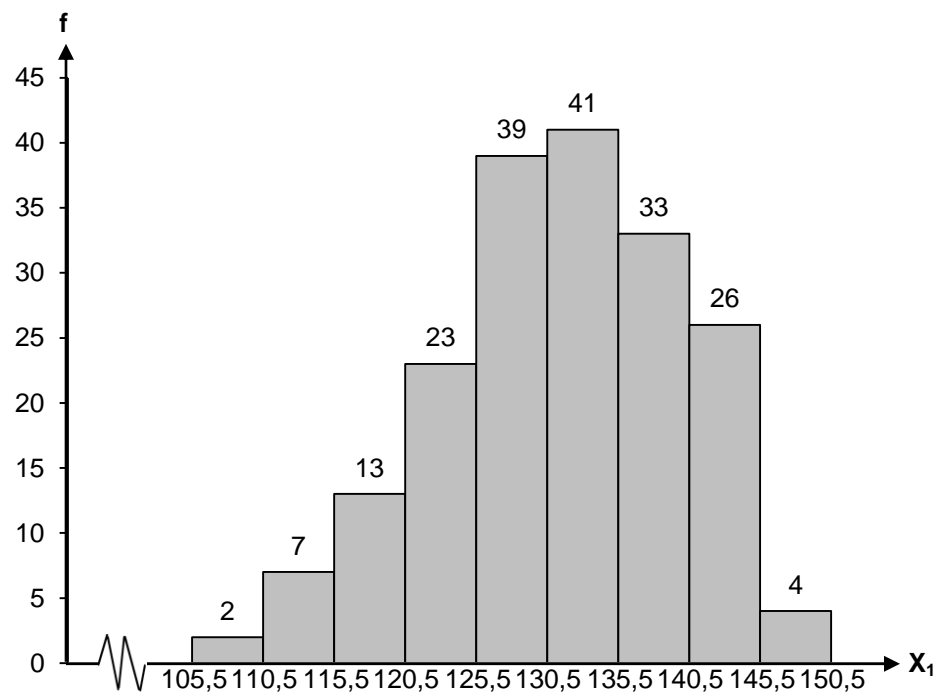
## 2. *Self-efficacy*

Data *self-efficacy* mempunyai rentang skor teoretik antara 33 sampai 165 dan rentang skor empiris antara 106 sampai dengan 150, sehingga rentang skor sebesar 44. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 131,31; simpangan baku sebesar 8,66; varians sebesar 74,9417; median sebesar 131,72; dan modus sebesar 131,50. Selanjutnya data *self-efficacy* disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel 4.2.

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Skor *Self-efficacy***

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	106 - 110	105,5	110,5	2	2	1,06%
2	111 - 115	110,5	115,5	7	9	3,72%
3	116 - 120	115,5	120,5	13	22	6,91%
4	121 - 125	120,5	125,5	23	45	12,23%
5	126 - 130	125,5	130,5	39	84	20,74%
6	131 - 135	130,5	135,5	41	125	21,81%
7	136 - 140	135,5	140,5	33	158	17,55%
8	141 - 145	140,5	145,5	26	184	13,83%
9	146 - 150	145,5	150,5	4	188	2,13%
				<b>188</b>		<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor *self-efficacy*. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 105,5 sampai 150,5. 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 *self-efficacy* tersebut seperti tertera dalam gambar berikut.



**Gambar 4.2**  
**Histogram Data *Self-efficacy***

### 3. Stres

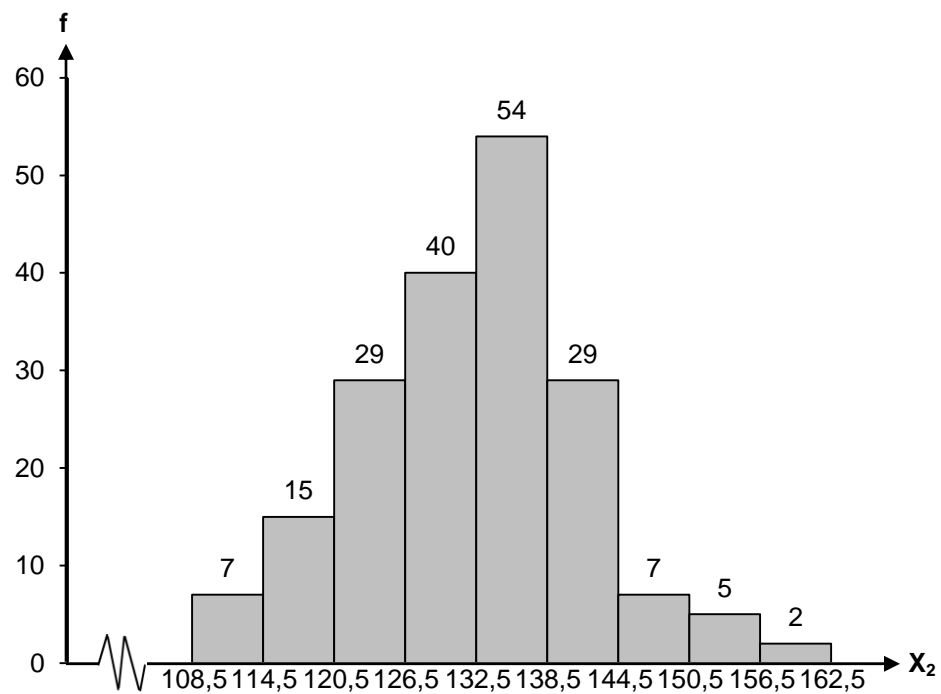
Data stres mempunyai rentang skor teoretik antara 33 sampai 165, dan rentang skor empiris antara 109 sampai dengan 160, sehingga rentang skor sebesar 51. Hasil perhitungan data diperoleh rata-rata sebesar 132,38; simpangan baku sebesar 9,18; varians sebesar 84,2149; median sebesar 132,83; dan modus sebesar 134,65. Selanjutnya data stres disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi seperti disajikan pada tabel 4.3.

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Skor Stres**

No	Kelas Interval	Batas		Frekuensi		
		Bawah	Atas	Absolut	Kumulatif	Relatif
1	109 - 114	108,5	114,5	7	7	3,72%
2	115 - 120	114,5	120,5	15	22	7,98%
3	121 - 126	120,5	126,5	29	51	15,43%
4	127 - 132	126,5	132,5	40	91	21,28%
5	133 - 138	132,5	138,5	54	145	28,72%
6	139 - 144	138,5	144,5	29	174	15,43%
7	145 - 150	144,5	150,5	7	181	3,72%
8	151 - 156	150,5	156,5	5	186	2,66%
9	157 - 162	156,5	162,5	2	188	1,06%
				<b>188</b>		<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, selanjutnya dibuat histogramnya. Ada dua sumbu yang diperlukan dalam pembuatan histogram yakni sumbu vertikal sebagai sumbu frekuensi absolut, dan sumbu horizontal sebagai sumbu skor stres. Dalam hal ini pada sumbu horizontal tertulis batas-batas kelas interval yaitu mulai dari 108,5 sampai 162,5. 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 stres tersebut seperti tertera dalam gambar berikut.





**Gambar 4.3**  
**Histogram Data Stres**

## **B. Pengujian Persyaratan Analisis**

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

Syarat analisis jalur (*path analysis*) adalah estimasi antara variabel eksogen terhadap variabel endogen bersifat linear, dengan demikian persyaratan yang berlaku pada analisis regresi dengan sendirinya juga berlaku pada persyaratan analisis jalur. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam analisis jalur adalah bahwa sampel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan pengaruh antara variabel-variabel dalam model haruslah signifikan dan linear. Berkaitan dengan hal tersebut, sebelum dilakukan pengujian model, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kedua persyaratan yang berlaku dalam analisis jalur tersebut.

Pengujian analisis yang dilakukan adalah:

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

### **1. Uji Normalitas**

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

Pengujian persyaratan normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *uji Liliefors*. Kriteria pengujian tolak  $H_0$  yang menyatakan bahwa skor tidak berdistribusi normal adalah, jika  $L_{hitung}$  lebih kecil dibandingkan dengan  $L_{tabel}$ . 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* pada  $\alpha = 0,05$  dan  $n > 30$  adalah  $\frac{0,886}{\sqrt{n}}$ .

Dari hasil perhitungan uji normalitas (perhitungan secara lengkap pada lampiran 5) diperoleh hasil sebagai berikut:

**a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi  $X_3$  atas  $X_1$**

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $L_{hitung} = 0,0543$  nilai ini lebih kecil dari nilai  $L_{tabel}$  ( $n = 188$  ;  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 0,065. Mengingat nilai  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$  maka sebaran data kinerja atas *self-efficacy* cenderung membentuk kurva normal.

**b. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi  $X_3$  atas  $X_2$**

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $L_{hitung} = 0,0537$  nilai ini lebih kecil dari nilai  $L_{tabel}$  ( $n = 188$  ;  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 0,065. Mengingat nilai  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$  maka sebaran data kinerja atas stres cenderung membentuk kurva normal.

### c. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi $X_2$ atas $X_1$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $L_{hitung} = 0,0441$  nilai ini lebih kecil dari nilai  $L_{tabel}$  ( $n = 188$  ;  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 0,065. Mengingat nilai  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$  maka sebaran data stres atas *self-efficacy* 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	$L_{hitung}$	$L_{tabel}$		Keterangan
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
$X_3$ atas $X_1$	188	0,0543	0,065	0,074	Normal
$X_3$ atas $X_2$	188	0,0537	0,065	0,074	Normal
$X_2$ atas $X_1$	188	0,0441	0,065	0,074	Normal

Berdasarkan harga-harga  $L_{hitung}$  dan  $L_{tabel}$  di atas dapat disimpulkan pasangan semua data baik kinerja atas *self-efficacy*, kinerja atas stres, dan stres atas *self-efficacy* berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

## 2. Uji Signifikansi dan Linearitas Regresi

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

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

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

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

Pada tahap selanjutnya adalah melakukan analisis korelasional dengan meninjau kadar dan signifikansi hubungan antara pasangan variabel eksogen dengan variabel endogen.

**a. Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi Kinerja atas *Self-efficacy***

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara kinerja dengan *self-efficacy* pada lampiran 5 diperoleh konstanta regresi  $a = 86,88$  dan koefisien regresi  $b = 0,28$ . Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah  $\hat{X}_3 = 86,88 + 0,28X_1$ . Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel 4.5.

**Tabel 4.5 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi  $\hat{X}_3 = 86,88 + 0,28X_1$**

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	188	2877529				
Regresi a	1	2865200,43				
Regresi b/a	1	1086,88	1086,88	17,98 **	3,89	6,77
Residu	186	11241,69	60,44			
Tuna Cocok	35	2629,36	75,12	1,32 <sup>ns</sup>	1,50	1,77
Galat	151	8612,33	57,04			

Keterangan :

\*\* : Regresi sangat signifikan ( $17,98 > 6,77$  pada  $\alpha = 0,01$ )

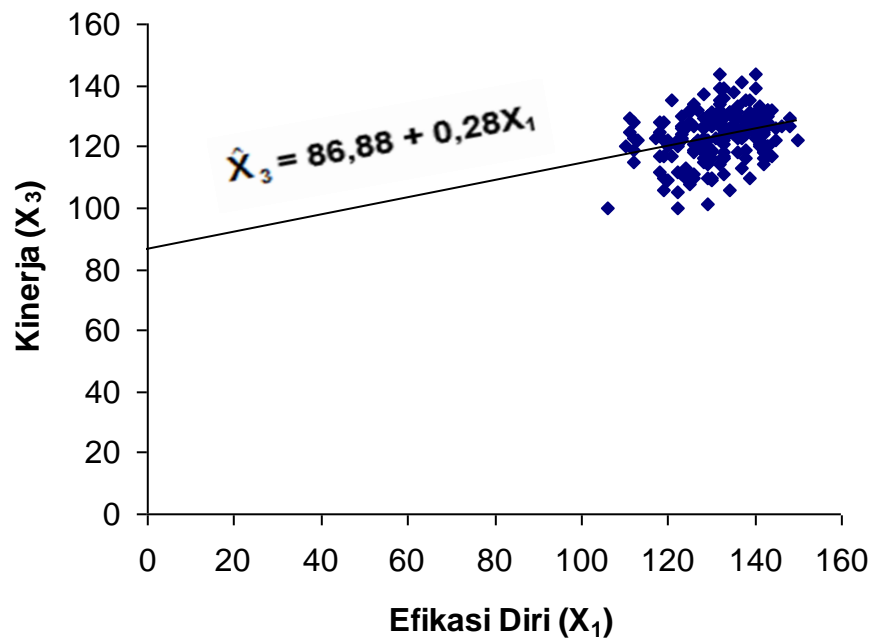
ns : Regresi berbentuk linear ( $1,32 < 1,50$  pada  $\alpha = 0,05$ )

dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi  $\hat{X}_3 = 86,88 + 0,28X_1$ , untuk uji signifikansi diperoleh  $F_{hitung}$  17,98 lebih besar dari pada  $F_{tabel (0,01;1:186)}$  6,77 pada  $\alpha = 0,01$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 1,32 lebih kecil dari pada  $F_{tabel (0,05;35:151)}$  sebesar 1,50 pada  $\alpha = 0,05$ . Karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.4.



**Gambar 4.4**

**Grafik Persamaan Regresi  $\hat{X}_3 = 86,88 + 0,28X_1$**

## b. Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi Kinerja atas Stres

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara kinerja dengan stres pada lampiran 5, diperoleh konstanta regresi  $a = 156,84$  dan koefisien regresi  $b = -0,25$ . Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah  $\hat{X}_3 = 156,84 - 0,25X_2$ . Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel 4.6.

**Tabel 4.6 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi  $\hat{X}_3 = 156,84 - 0,25X_2$**

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	188	2877529				
Regresi a	1	2865200,43				
Regresi b/a	1	1001,87	1001,87	16,45 **	3,89	6,77
Residu	186	11326,70	60,90			
Tuna Cocok	37	2292,81	61,97	1,02 <sup>ns</sup>	1,49	1,75
Galat	149	9033,89	60,63			

Keterangan :

\*\* : Regresi sangat signifikan ( $16,45 > 6,77$  pada  $\alpha = 0,01$ )

ns : Regresi berbentuk linear ( $1,02 < 1,49$  pada  $\alpha = 0,05$ )

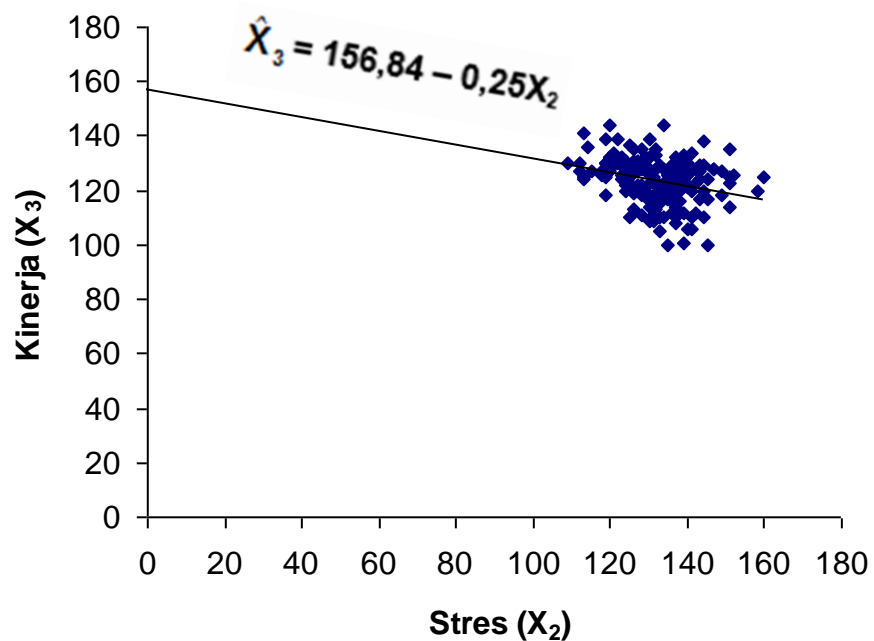
dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat



Persamaan regresi  $\hat{X}_3 = 156,84 - 0,25X_2$ , untuk uji signifikansi diperoleh  $F_{hitung}$  16,45 lebih besar dari pada  $F_{tabel (0,01;1:186)}$  6,77 pada  $\alpha = 0,01$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 1,02 lebih kecil dari pada  $F_{tabel (0,05;37:149)}$  sebesar 1,49 pada  $\alpha = 0,05$ . Karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.5.



**Gambar 4.5**

**Grafik Persamaan Regresi  $\hat{X}_3 = 156,84 - 0,25X_2$**

**c. Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi Stres atas *Self-efficacy***

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara stres dengan *self-efficacy* pada lampiran 5 diperoleh konstanta regresi  $a = 163,89$  dan koefisien regresi  $b = -0,24$ . Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah  $\hat{X}_2 = 163,89 - 0,24X_1$ . Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA seperti pada tabel 4.7.

**Tabel 4.7 ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi  $\hat{X}_2 = 163,89 - 0,24X_1$**

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	188	3310231				
Regresi a	1	3294482,81				
Regresi b/a	1	806,98	806,98	10,05 **	3,89	6,77
Residu	186	14941,21	80,33			
Tuna Cocok	35	2901,20	82,89	1,04 <sup>ns</sup>	1,50	1,77
Galat	151	12040,01	79,74			

Keterangan :

\*\* : Regresi sangat signifikan ( $10,05 > 6,77$  pada  $\alpha = 0,01$ )

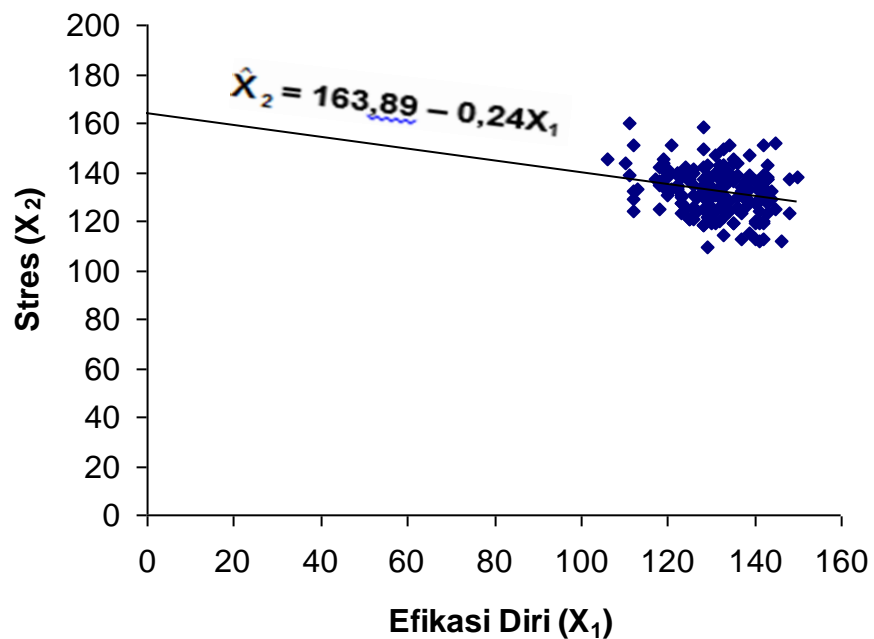
ns : Regresi berbentuk linear ( $1,04 < 1,50$  pada  $\alpha = 0,05$ )

dk : Derajat kebebasan

JK : Jumlah kuadrat

RJK : Rata-rata jumlah kuadrat

Persamaan regresi  $\hat{X}_2 = 163,89 - 0,24X_1$ , untuk uji signifikansi diperoleh  $F_{hitung}$  10,05 lebih besar dari pada  $F_{tabel (0,01;1:186)}$  6,77 pada  $\alpha = 0,01$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka persamaan regresi dinyatakan sangat signifikan. Untuk uji linearitas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 1,04 lebih kecil dari pada  $F_{tabel (0,05;35:151)}$  sebesar 1,50 pada  $\alpha = 0,05$ . Karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka sebaran titik yang terestimasi membentuk garis linear dapat diterima. Secara visual dapat dilihat pada gambar 4.6.



Gambar 4.6

Grafik Persamaan Regresi  $\hat{X}_2 = 163,89 - 0,24X_1$

Keseluruhan hasil uji signifikansi dan linearitas regresi dirangkum pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Signifikansi dan Uji Linearitas Regresi**

Reg	Persamaan	Uji Regresi		Uji Linearitas		Kesimpulan
		F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub> $\alpha = 0,01$	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub> $\alpha = 0,05$	
X <sub>3</sub> atas X <sub>1</sub>	$\hat{X}_3 = 86,88 + 0,28X_1$	17,98 **	6,77	1,32 <sup>ns</sup>	1,50	Regresi sangat signifikan/ Regresi linear
X <sub>3</sub> atas X <sub>2</sub>	$\hat{X}_3 = 156,84 - 0,25X_2$	16,45 **	6,77	1,02 <sup>ns</sup>	1,49	Regresi sangat signifikan/ Regresi linear
X <sub>2</sub> atas X <sub>1</sub>	$\hat{X}_2 = 163,89 - 0,24X_1$	10,05 **	6,77	1,04 <sup>ns</sup>	1,50	Regresi sangat signifikan/ Regresi linear

Keterangan :

\*\* : Sangat signifikan

ns : Non signifikan (regresi linear)

### C. Pengujian Hipotesis

Dari hasil analisis pada bagian terdahulu dan proses perhitungan yang dilakukan pada lampiran 6, dapat dirangkum sebagai berikut.

**Tabel 4.9 Matriks Koefisien Korelasi Sederhana antar Variabel**

Matrik	Koefisien Korelasi		
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>
X <sub>1</sub>	1,00	-0,226	0,297
X <sub>2</sub>		1,00	-0,285
X <sub>3</sub>			1,00

Dari tabel 4.9 dapat terlihat bahwa korelasi antara *self-efficacy* dengan stres sebesar -0,226. Korelasi antara *self-efficacy* dengan kinerja sebesar 0,297. Korelasi antara stres dengan kinerja sebesar -0,285.

## 1. Hipotesis Pertama

*Self-efficacy* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

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

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

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

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung *self-efficacy* terhadap kinerja, nilai koefisien jalur sebesar 0,245 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,50. Nilai  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,01$  sebesar 2,60. Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu bahwa *self-efficacy* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa *self-efficacy* berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi secara langsung positif oleh *self-efficacy*. Meningkatnya *self-efficacy* mengakibatkan peningkatan kinerja.

**Tabel 4.10 Koefisien Jalur Pengaruh  $X_1$  terhadap  $X_3$**

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
$X_1$ terhadap $X_3$	0,245	3,50 **	1,97	2,60

\*\* Koefisien jalur sangat signifikan ( $3,50 > 2,60$  pada  $\alpha = 0,01$ )

## 2. Hipotesis Kedua

Stres berpengaruh langsung negatif terhadap kinerja.

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

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

$H_0$  ditolak , jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ .

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung stres terhadap kinerja, nilai koefisien jalur sebesar -0,230 dan nilai  $-t_{hitung}$  sebesar -3,28. Nilai  $-t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,01$  sebesar -2,60. Oleh karena nilai  $-t_{hitung}$  lebih kecil dari pada nilai  $-t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian stres berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dapat diterima.

Hasil analisis hipotesis kedua menghasilkan temuan bahwa stres berpengaruh secara langsung negatif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi secara langsung negatif oleh stres. Meningkatnya stres mengakibatkan penurunan kinerja.

**Tabel 4.11 Koefisien Jalur Pengaruh  $X_2$  terhadap  $X_3$**

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	$-t_{hitung}$	$-t_{tabel}$	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
$X_2$ terhadap $X_3$	-0,230	-3,28**	-1,97	-2,60

\*\* Koefisien jalur sangat signifikan ( $-3,28 < -2,60$  pada  $\alpha = 0,01$ )

### 3. Hipotesis Ketiga

*Self-efficacy* berpengaruh langsung negatif terhadap stres.

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

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

$H_0$  ditolak, jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ .

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung *self-efficacy* terhadap stres, nilai koefisien jalur sebesar -0,226 dan nilai  $-t_{hitung}$  sebesar -3,16. Nilai  $-t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,01$  sebesar -2,60. Oleh karena nilai  $-t_{hitung}$  lebih kecil dari pada nilai  $t_{tabel}$  maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu bahwa *self-efficacy* berpengaruh secara langsung terhadap stres dapat diterima.

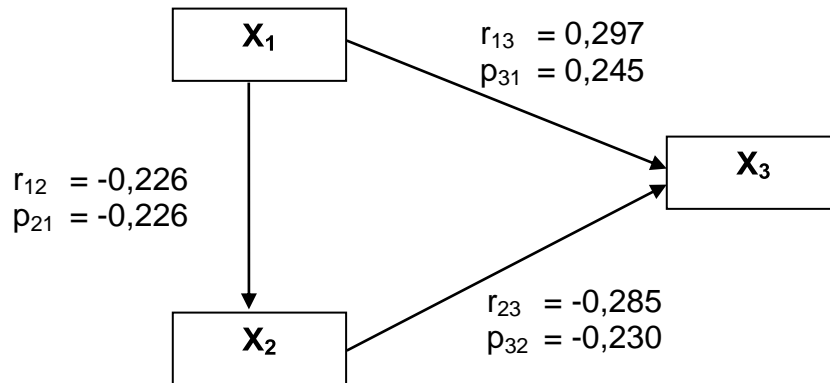
Hasil analisis hipotesis ketiga memberikan temuan bahwa *self-efficacy* berpengaruh secara langsung negatif terhadap stres. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres dipengaruhi secara langsung negatif oleh *self-efficacy*. Meningkatnya *self-efficacy* mengakibatkan penurunan stres.

**Tabel 4.12 Koefisien Jalur Pengaruh  $X_1$  terhadap  $X_2$**

Pengaruh langsung	Koefisien Jalur	$-t_{hitung}$	$-t_{tabel}$	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
$X_1$ terhadap $X_2$	-0,226	-3,16 **	-1,97	-2,60

\*\* Koefisien jalur sangat signifikan ( $-3,16 > -2,60$  pada  $\alpha = 0,01$ )

Ringkasan model analisis jalur dapat terlihat pada gambar 4.7 sebagai berikut:



**Gambar 4.7**  
**Model Empiris Antar Variabel**

#### D. Pembahasan Hasil Penelitian

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

##### 1. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif *self-efficacy* terhadap kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,297 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,245. Ini memberikan makna *self-efficacy* berpengaruh langsung terhadap kinerja.



Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Jason A. Colquitt, J. LePine dan Michel J. Wesson mengatakan bahwa, “*self-efficacy defined as the belief that a person has the capabilities needed to the behaviors required on some task success*”.<sup>1</sup> Merupakan suatu keyakinan bahwa guru memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas selama disekolah . Pendapat ini di perkuat oleh Don Hellriegel, dan John W. Slocum, JR mengatakan,:

*If employees have low self efficacy, they believe that no matter how hard they try, something will happen to prevent them from reaching the desired level of performance. self-efficacy influences people choices of tasks and how long they will spend trying lessons to reach their goals.*<sup>2</sup>

Jika guru memiliki *self-efficacy* rendah, guru percaya bahwa tidak peduli seberapa keras guru terus mencoba dalam bekerja, sesuatu akan terjadi untuk mencegah guru mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. *Self-efficacy* mempengaruhi rekan kerja dalam bertugas dan berapa lama para guru untuk mencoba belajar dalam upaya mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Selanjutnya Robert Kreitner, dan Angelo Kinicki didalam bukunya *organizational behavior* 9 edition mengatakan,

---

<sup>1</sup> Jason A. Colquitt, J. LePine, Michel J. Wesson, *Organization Behavior, Improving Performance and Commitment in Workplace 4 th edition* (New York: McGraw-Hill, 2015), h.170

<sup>2</sup> Don Hellriegel, John W. Sclocum, JR, *Organizational Behavior 13 Edition* (South Western:Cengage Learning, 2011), h.152

*Self-efficacy is a person belief about his or her chances of successfully accomplishing a specific tasks. According to one organization behavior writer, self-efficacy arises from the gradual acquisition of complex cognitive, social, linguistic and or physical skills through experience.*<sup>3</sup>

*Self-efficacy* adalah kepercayaan guru tentang kemungkinan untuk berhasil menyelesaikan sebuah pekerjaan. *Self-efficacy* timbul dari akuisisi bertahap keterampilan kognitif, sosial, bahasa, dan atau fisik yang kompleks melalui pengalaman selama mengajar. Setiap guru dengan keinginan melaksanakan tugas-tugas yang diemban harus memiliki *self-efficacy* tinggi, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugas dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Sering meningkatnya pencapaian kinerja seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi itu melebihi apa yang menjadi tujuan organisasi, hal ini merupakan bukti dari kinerja individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi.

## **2. Pengaruh Stres terhadap Kinerja**

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif stres terhadap kinerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,285 dan nilai koefisien jalur sebesar -0,230. Ini memberikan makna stres berpengaruh langsung terhadap kinerja.

---

<sup>3</sup> Robert Kreitner, Angelo Kinicki, *Organizational Behavior Ninth Edition* (New York: MCGRawll Hill, 2010), h.128

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Jhon Bernadin mengatakan, *stress is making workers sick, increasing the potential for violence at work, and affecting productivity and accident rates*".<sup>4</sup> Stres adalah penyebab guru merasa sakit, meningkatkan potensi terhadap kekerasan di sekolah, mempengaruhi tingkat produktivitas dan resiko dalam bekerja.

James L. Gibson, James H. Donnelly, JR, John M. Ivancevich, dan Robert Konopaske, mengatakan, "*stress as an adaptive response mediated by individual differences, that is a consequence of any action, situation, or event that places special demands on a person*".<sup>5</sup> Stres sebagai respon adaptif yang dimediasi oleh perbedaan yang dirasakan guru, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan yang guru lakukan di sekolah, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan khusus pada guru. Selanjutnya James L. Gibson, James H. Donnelly, Jr, John M. Ivancevich, dan Robert Konopaske mengatakan:

*In the context of the definition of stress, it is important to understand that stress is the result of dealing with something placing special demands on us. Special here means usual, physically or psychologically threatening or outside our usual set of experiences. Starting a new job assignment in another country, changing bosses, missing a plane, having the computer*

---

<sup>4</sup> H. Jhon Bernadin, *Human Resource Management* (New York: McGraw-Hill, 2007), h. 379.

<sup>5</sup> James L.Gibson, Et. Al, *Organizations Behavior, Structure, Process 14 edition* (New York:Mc Graw Hill, 2012), h.195

*system fail in the middle of a crucial project, having a performance evaluation meeting with the boss.*<sup>6</sup>

Dalam konteks definisi stres, penting untuk memahami bahwa stres adalah hasil dari berurusan dengan sesuatu yang menempatkan tuntutan khusus. Khusus di sini berarti bisa, fisik atau psikologis mengancam atau di luar pengalaman yang telah dirasakan guru. Memulai tugas pekerjaan baru di sekolah baru, perubahan pimpinan mengalami sistem yang gagal.

Menurut pendapat yang diungkapkan oleh Cohen *et. al.*, diungkapkan bahwa, “*at any stage of life, stress can be a factor affecting performance*”.<sup>7</sup> Pendapat ini dapat diartikan bahwa, pada setiap tahap kehidupan, stres dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Dikemukakan oleh Hellriegel dan Slocum yaitu: “*effects of work stress have important implications for organizational behavior and organizational effectiveness. these effects in terms of health and performance, including job burnout*”.<sup>8</sup> Dapat dijelaskan bahwa pengaruh dari stres kerja memiliki implikasi penting bagi perilaku organisasi dan efektivitas organisasi. Beberapa pengaruh ini yaitu pada kesehatan, kinerja, dan termasuk kelelahan kerja.

---

<sup>6</sup> James L. Gibson, James H. Donnelly, JR, John M. Ivancevich, Robert Konopaske, *op.cit*, h.195

<sup>7</sup> Allan R. Cohen, *et. al.*, *Effective Behavior in Organizations, Cases, Concepts, and Student Experiences*, Seventh Edition (New York: McGraw-Hill, Irwin, 2010), h. 190.

<sup>8</sup> Don Hellriegel, John W. Slocum, Jr. *Organizational Behavior*, Tenth Edition (Canada: Thomson, 2004), h. 179.

### 3. Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Stres

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif *self-efficacy* terhadap stres dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,226 dan nilai koefisien jalur sebesar -0,226. Ini memberikan makna *self-efficacy* berpengaruh langsung terhadap stres.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Fred Luthans mengatakan *self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap stress:

*Vulnerability to stress (e.g, those with low self-efficacy tend to experience stress and burnout because they expect failure, whereas those with high self-efficacy enter into potentially stressful situations with confidence and assurance and thus are able to resist stressful reactions.*<sup>9</sup>

Kerentanan terhadap stres misalnya, guru dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung mudah mengalami stres dan kelelahan dalam bekerja dan tidak sesuai dengan harapan guru yang berujung kepada kegagalan, sedangkan guru yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi masuk ke dalam situasi yang menegangkan dengan keyakinan dan jaminan dan dengan demikian mampu menahan efek stres dari pekerjaannya.

---

<sup>9</sup> Fred Luthans, *Organizational behavior an-evidence based approach 12 edition* (New York: McGraw-Hill, 2011), h.205

Pendapat yang disampaikan oleh Fred Luthans bahwa, “*stress is usually thought of in negative terms. it is thought to be caused by something bad*”.<sup>10</sup> Stres bisa muncul dalam hal pemikiran negatif. Pemikiran itu disebabkan oleh sesuatu yang buruk. Suatu kondisi yang susah atau penderitaan yang menunjukkan paksaan, tekanan, ketegangan ditunjukkan pada individual atau kekuatan mental guru. Stres dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif tergantung dari sudut pandang mana guru tersebut dapat mengatasi tiap kondisi yang menekannya untuk dapat dijadikan acuan sebagai tantangan kerja yang akan memberikan hasil yang baik atau sebaliknya.

Don Hellriegel dan John W. Slocum mendefinisikan, “*stress is the excitement, feeling of anxiety, and/or physical tension that occurs when the demands placed on an individual are thought to exceed his ability to cope*”.<sup>11</sup> Stres adalah kegembiraan, perasaan cemas, dan atau ketegangan fisik yang terjadi ketika tuntutan ditempatkan pada individu diperkirakan melebihi kemampuannya untuk mengatasinya. *Eustress* merupakan respon positif yang bersifat membangun yang diasosiasikan dengan fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat

---

<sup>10</sup> Fred Luthans, *op. cit.*, h. 278.

<sup>11</sup> Don Hellriegel, John W. Slocum, Jr., *Organizational Behavior*, 13<sup>th</sup> Edition (USA: South Western, 2011), h. 221.

kinerja yang tinggi. Sedangkan *distress* merupakan respon negatif yang bersifat merusak dan diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan tingkat kinerja yang rendah. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaannya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil perhitungan data penelitian dan hasil analisis data yang telah diuraikan di BAB IV, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut;

1. *Self-efficacy* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya keseuaian *self-efficacy* yang dimiliki guru mengakibatkan peningkatan kinerja guru SMK Negeri di Kota Tangerang.
2. Stress berpengaruh langsung negatif terhadap kinerja. Artinya peningkatan stress guru mengakibatkan penurunan kinerja guru SMK Negeri di Kota Tangerang.
3. *Self-efficacy* berpengaruh langsung negatif terhadap stress. Artinya rendahnya *self-efficacy* yang dimiliki guru akan mengakibatkan penurunan kinerja guru SMK Negeri di Kota Tangerang.



## B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian telah diuraikan, bahwa terdapat pengaruh positif antara *self-efficacy* dengan kinerja dan terdapat pengaruh negatif antara stress dengan kinerja dan *self-efficacy* dengan stres. Maka implikasi hasil penelitian ini direkomendasikan upaya peningkatan kinerja melalui variabel *self-efficacy* dan stres.

1. Upaya meningkatkan kinerja melalui *self-efficacy*.

Upaya yang dapat dilakukan dengan membantu guru dalam melaksanakan tugasnya selama disekolah, membantu guru untuk mengatasi masalah dalam tugas dan memberikan arahan kepada guru untuk menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

2. Upaya meningkatkan kinerja melalui stress.

Upaya yang dapat dilakukan dengan melatih guru untuk mengatasi perasaan cemas, khawatir dan ketidak-senangan selama melaksanakan tugasnya di sekolah, membantu guru untuk mengendalikan rasa lelah, dan rasa sakit efek dari kewajibannya.

### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian disarankan berbagai upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja guru SMK Negeri di Kota Tangerang.

1. Bagi kepala Dinas Pendidikan Kota Tangerang, untuk membantu meningkatkan kinerja guru SMK Negeri di Kota Tangerang dengan membantu mengeluarkan kebijakan mengenai pengurangan beban jam mengajar yang dirasakan sangat tinggi dan perhatian dari government terhadap stresnya guru dalam bekerja, untuk mengurangi dilakukanlah tes kejiwaan setiap guru secara rutin.
2. Bagi kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja dengan memperhatikan setiap pekerjaan guru dengan meredisain kembali pekerjaan yang sudah ada dengan tujuannya melakukan penyegaran untuk mengurangi tingkat stres kerja
3. Bagi peneliti lain, dapat dijadikan bahan rujukan dalam rangka peneliti lebih lanjut terkait dengan *self-efficacy* dan stres terhadap kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bernadin, Jhon, *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill, 2007.
- Colquit, Jason A., J. LePine, Michel J. Weson, *Organization Behavior, Improving Performance and Commitment in Workplace 4 th edition*. New York: McGraw-Hill, 2015.
- Elliot, *Hand Book of Competence Motivation*. London: The Guiford Press, 2005.
- George, Jennifer M., Gareth Jones, *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education, 6th ed., 2012.
- Gibson, James L. James H. Donnelly, JR, John M. Ivancevich, Robert Konopaske, *Organizations Behavior, Structure, Processes Fourteenth Edition*. New York: McGraw-Hill Company, 2012.
- Hellriegel, Don, John W. Sclocum, JR, *Organizational Behavior 13 Edition*. South Western:Cencage Learning, 2011.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Organization Behavior & Management Tenth Edition*. Amerika: McGraw Hill, 2014.
- Kreitner, Robert, Angelo Kinicki, *Organizational Behavior Ninth Edition*. New York: MCGRawll Hill, 2010.
- Luthans, Fred *Organizational Behavior an Evidence- Based Approach twelfth edition*.New York: McGraw Hill, 2011.
- McKee, Annie *Management: A Focus On Leaders*. New Jersey: Prentice Hall, 2012.
- McShane, Steven L., Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior fifftth Edition*. New York: McGraw-Hill, 2010.
- McShane, Steven, Mara Olekalns, Tony Travaglione, *Organizational behavior Emerging Knowledge 4 Edition*. Australia:McGraw Hill, 2013.

- Mosley, Donald C., Leon C. Megginson, Paul H. Pietri, *Supervisory Management*. South-Western, 2005.
- Newstrom, John, Keith Davis, *organizational behavior; human behavior at work*. New York: Mc Graw-Hill, 2007.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge *Organizational Behavior fifteenth Edition*. New Jersey: Pearson ,2013.
- Rue, Leslie W, Lloyd L. Byars, *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc. 2008.
- Schermerhorn, Jhon R. JR, *Management*. New York :Jhon Wiley & Sons, Inc. 2005.
- Schermerhorn, John R. Ricard N. Osborn Mary Uhl-Bien, James G. Hunt, *Organizational Behavior twelfth Edition*. New York: John Wiley. 2012.
- Schermerhorn, John R., James G. Hunt, Richard N. Osborn, Mary Uhl-Bien, *Organizational Behavior*. Jhon Wiley & Sons, Inc., 2011.
- Williams, Chuck, *Management 6 edition*. South Western: Cengage Learning, 2011.
- Abbass dan Sara Yqoob, *Effect of Leadership Development on Employee Performance in Pakistan*, <http://www.en.wikipedia.org/wiki> (diakses tanggal 10 Juli 2015).
- Barry B. Leslie & Jon Moilanen, *Advancing Self-efficacy and Intuitive Decision-Making Calls to Action*, <http://www.adulterc.org/Proceedings/2010/roundTables/lesliemoilane.pdf> (diakses tanggal 22 Juli 2015)
- Fred C. Lunenburg. *Self-efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance*, [http://www.nationalforum.com/Electronic Journal Volumes/Lunenburg, Fred C. Self-efficacy in the Workplace: 2011](http://www.nationalforum.com/Electronic%20Journal%20Volumes/Lunenburg,%20Fred%20C.%20Self-efficacy%20in%20the%20Workplace%202011) (diakses tanggal 12 Juli 2015)
- Jhon F. Reh, *Management*, <http://www.about.com/trtp/0598.htm> (diakses tanggal 12 Juli 2015)

Murni Zarina Razali, nurul afa Amira, and diyana mohammed shoberi, *learning organization practies and job satisfaction among academicians at public university*, 2013.

Teresa Marchant, *Strategies for Improving Individual Performance and Job Satisfaction at Meadowvale Health*, *Journal of Management Practice*, [http://www.national forum. com/](http://www.nationalforum.com/) Electronic, Journal Volumes: 1999, (diakses tanggal 10 Juli 2015),

Timothy A. Judge, Christine L. Jackson, dan Jhon Brent A. Scott, *Self-efficacy and Work Related Performance;The Integral Role of Individual Differences*, (*Journal of Applied Psychology*, <http://www.timothyjudge.com/judge,jackson,et.al>. Pdf/04/08/2011, (diakses tanggal 22 Juli 2015)

Whetten, D.A. and Cameron, KS. *Development Management Skill*, 1998, [http //www. google.com/search?ie=UTF-8&oe](http://www.google.com/search?ie=UTF-8&oe), (diakses tanggal 10 juli 2015)

BPS Kota Tangerang tahun 2014

Informasi di peroleh pada tanggal 18 Desember 2015, di SMK Negeri 10 Kota Tangerang.

Nurhali, Kepala sekolah SMK 5 Negeri Kota Tangerang.

### INSTRUMEN PENELITIAN KINERJA

Petunjuk : Pilihlah salah satu jawaban terhadap pernyataan dibawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dengan cara memberikan tanda (X) pada nomor jawaban yang tersedia.

- 1 Guru melaksanakan tugas yang diemban dengan penuh rasa tanggung jawab.  
 Sangat Sering  
 Sering  
 Jarang  
 Pernah  
 Tidak pernah
  
- 2 Dalam menjalankan tugas, guru benar-benar menunjukkan ketekunannya.  
 Sangat Sering  
 Sering  
 Jarang  
 Pernah  
 Tidak pernah
  
- 3 Guru fokus terhadap tugas yang diemban.  
 Sangat Sering  
 Sering  
 Jarang  
 Pernah  
 Tidak pernah
  
- 4 Guru konsisten terhadap setiap tugas yang menjadi tanggung jawab.  
 Sangat Sering  
 Sering  
 Jarang  
 Pernah  
 Tidak pernah
  
- 5 Guru menunjukkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas rutin yang diemban.  
 Sangat Sering  
 Sering  
 Jarang  
 Pernah  
 Tidak pernah

- 6 Guru melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diperintahkan kepala sekolah .
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah
- 7 Guru melaksanakan tugas-tugas yang belum terselesaikan.
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah
- 8 Guru dapat melaksanakan tugas dengan baik.
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah
- 9 Guru menjalankan setiap tugas tambahan yang diberikan kepala sekolah.
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah
- 10 Guru melaksanakan tugas apa yang sudah menjadi kewajiban.
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah
- 11 Setiap guru hadir sebelum bel masuk pelajaran di mulai.
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah

- 12 Guru baru pulang saat semua murid sudah pulang dari sekolah
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah
- 13 Dalam melaksanakan tugas, Guru menjauhkan diri dari tindakan yang tidak terpuji.
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah
- 14 Hasil kerja guru diserahkan lebih awal dari waktu yang telah ditentukan.
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah
- 15 Guru menghindari praktek diskriminasi dalam pelayanan terhadap siswa
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah
- 16 Guru menatati setiap keputusan kepala sekolah.
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah
- 17 Guru melaksanakan semua tugasnya sesuai kewajibannya
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah



- 18 Guru menaati semua peraturan yang berlaku di sekolah.
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah
- 19 Guru melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab sesuai perintah kepala sekolah.
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah
- 20 Guru melakukan pengamanan terhadap aset-aset sekolah.
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah
- 21 Guru memberikan semua materi kepada murid-muridnya.
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah
- 22 Guru menjalankan semua kewajibannya selama berada di sekolah
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah
- 23 Guru melaksanakan tugasnya sesuai prosedur kerja.
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah

- 24 Guru memasukkan data ke aplikasi DAPODIK sesuai jadwal yang di tentukan.
- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | Sangat Sering |
| <input type="checkbox"/> | Sering        |
| <input type="checkbox"/> | Jarang        |
| <input type="checkbox"/> | Pernah        |
| <input type="checkbox"/> | Tidak pernah  |
- 25 Guru turut serta dalam tim untuk melaksanakan padatnya tugas-tugas yang diemban.
- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | Sangat Sering |
| <input type="checkbox"/> | Sering        |
| <input type="checkbox"/> | Jarang        |
| <input type="checkbox"/> | Pernah        |
| <input type="checkbox"/> | Tidak pernah  |
- 26 Guru ikut serta dalam mengevaluasi setiap tugas yang dikerjakan.
- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | Sangat Sering |
| <input type="checkbox"/> | Sering        |
| <input type="checkbox"/> | Jarang        |
| <input type="checkbox"/> | Pernah        |
| <input type="checkbox"/> | Tidak pernah  |
- 27 Guru menginformasikan hal-hal yang prinsip tentang organisasi kepada masyarakat secara luas.
- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | Sangat Sering |
| <input type="checkbox"/> | Sering        |
| <input type="checkbox"/> | Jarang        |
| <input type="checkbox"/> | Pernah        |
| <input type="checkbox"/> | Tidak pernah  |
- 28 Guru bertanggung jawab atas semua pekerjaannya
- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | Sangat Sering |
| <input type="checkbox"/> | Sering        |
| <input type="checkbox"/> | Jarang        |
| <input type="checkbox"/> | Pernah        |
| <input type="checkbox"/> | Tidak pernah  |
- 29 Guru mengoreksi hasil ujian siswa
- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | Sangat Sering |
| <input type="checkbox"/> | Sering        |
| <input type="checkbox"/> | Jarang        |
| <input type="checkbox"/> | Pernah        |
| <input type="checkbox"/> | Tidak pernah  |
- 30 Di luar jam kerja Guru menunjukkan sikap yang baik terhadap masyarakat.
- |                          |               |
|--------------------------|---------------|
| <input type="checkbox"/> | Sangat Sering |
| <input type="checkbox"/> | Sering        |
| <input type="checkbox"/> | Jarang        |
| <input type="checkbox"/> | Pernah        |
| <input type="checkbox"/> | Tidak pernah  |

### INSTRUMEN PENELITIAN KINERJA

Petunjuk : Pilihlah salah satu jawaban terhadap pernyataan dibawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dengan cara memberikan tanda (X) pada nomor jawaban yang tersedia.

- 1 Guru melaksanakan tugas yang diemban dengan penuh rasa tanggung jawab.  
 Sangat Sering  
 Sering  
 Jarang  
 Pernah  
 Tidak pernah
  
- 2 Dalam menjalankan tugas, guru benar-benar menunjukkan ketekunannya.  
 Sangat Sering  
 Sering  
 Jarang  
 Pernah  
 Tidak pernah
  
- 3 Guru fokus terhadap tugas yang diemban.  
 Sangat Sering  
 Sering  
 Jarang  
 Pernah  
 Tidak pernah
  
- 4 Guru konsisten terhadap setiap tugas yang menjadi tanggung jawab.  
 Sangat Sering  
 Sering  
 Jarang  
 Pernah  
 Tidak pernah
  
- 5 Guru menunjukkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas rutin yang diemban.  
 Sangat Sering  
 Sering  
 Jarang  
 Pernah  
 Tidak pernah

- 6 Guru melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diperintahkan kepala sekolah .
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah
- 7 Guru bersedia melaksanakan tugas-tugas yang sifatnya mendadak.
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah
- 8 Guru melaksanakan tugas-tugas yang belum terselesaikan.
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah
- 9 Guru dapat melaksanakan tugas dengan baik.
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah
- 10 Guru menjalankan setiap tugas tambahan yang diberikan kepala sekolah.
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah
- 11 Guru melaksanakan tugas apa yang sudah menjadi kewajiban.
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah

12 Setiap guru hadir sebelum bel masuk pelajaran di mulai.

- Sangat Sering
- Sering
- Jarang
- Pernah
- Tidak pernah

13 Guru absensi sebelum memasuki kelas.

- Sangat Sering
- Sering
- Jarang
- Pernah
- Tidak pernah

14 Guru baru pulang saat semua murid sudah pulang dari sekolah

- Sangat Sering
- Sering
- Jarang
- Pernah
- Tidak pernah

15 Dalam melaksanakan tugas, Guru menjauhkan diri dari tindakan yang tidak terpuji.

- Sangat Sering
- Sering
- Jarang
- Pernah
- Tidak pernah

16 Hasil kerja guru diserahkan lebih awal dari waktu yang telah ditentukan.

- Sangat Sering
- Sering
- Jarang
- Pernah
- Tidak pernah

17 Guru menghindari praktek diskriminasi dalam pelayanan terhadap siswa

- Sangat Sering
- Sering
- Jarang
- Pernah
- Tidak pernah

18 Guru menatati setiap keputusan kepala sekolah.

- Sangat Sering
- Sering
- Jarang
- Pernah
- Tidak pernah

19 Guru melaksanakan semua tugasnya sesuai kewajibannya

- Sangat Sering
- Sering
- Jarang
- Pernah
- Tidak pernah

20 Guru akan ijin kepada kepala sekolah saat berhalangan hadir.

- Sangat Sering
- Sering
- Jarang
- Pernah
- Tidak pernah

21 Guru menaati semua peraturan yang berlaku di sekolah.

- Sangat Sering
- Sering
- Jarang
- Pernah
- Tidak pernah

22 Guru melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab sesuai perintah kepala sekolah.

- Sangat Sering
- Sering
- Jarang
- Pernah
- Tidak pernah

23 Guru melakukan pengamanan terhadap aset-aset sekolah.

- Sangat Sering
- Sering
- Jarang
- Pernah
- Tidak pernah

- 24 Guru memberikan semua materi kepada murid-muridnya.
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah
- 25 Guru menjalankan semua kewajibannya selama berada di sekolah
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah
- 26 Guru melaksanakan tugas tambahan sesuai arahan kepala sekolah.
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah
- 27 Guru melaksanakan tugasnya sesuai prosedur kerja.
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah
- 28 Guru memasukan data ke aplikasi DAPODIK sesuai jadwal yang di tentukan.
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah
- 29 Guru turut serta dalam tim untuk melaksanakan padatnya tugas-tugas yang diemban.
- Sangat Sering
  - Sering
  - Jarang
  - Pernah
  - Tidak pernah

- 30 Guru ikut serta dalam mengevaluasi setiap tugas yang dikerjakan.
- Sangat Sering  
 Sering  
 Jarang  
 Pernah  
 Tidak pernah
- 31 Guru menginformasikan hal-hal yang prinsip tentang organisasi kepada masyarakat secara luas.
- Sangat Sering  
 Sering  
 Jarang  
 Pernah  
 Tidak pernah
- 32 Guru menjauhkan diri dari tindakan-tindakan yang tidak terpuji yang merusak nama baik sekolah.
- Sangat Sering  
 Sering  
 Jarang  
 Pernah  
 Tidak pernah
- 33 Guru bertanggung jawab atas semua pekerjaannya
- Sangat Sering  
 Sering  
 Jarang  
 Pernah  
 Tidak pernah
- 34 Guru mengoreksi hasil ujian siswa
- Sangat Sering  
 Sering  
 Jarang  
 Pernah  
 Tidak pernah
- 35 Di luar jam kerja Guru menunjukkan sikap yang baik terhadap masyarakat.
- Sangat Sering  
 Sering  
 Jarang  
 Pernah  
 Tidak pernah



## INSTRUMEN PENELITIAN *SELF-EFFICACY*

Petunjuk : Pilihlah salah satu jawaban terhadap pernyataan dibawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dengan cara memberikan tanda (X) pada nomor jawaban yang tersedia.

1. Saya percaya dapat menyelesaikan berbagai jenis pekerjaan selama itu sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

- Sangat yakin  
 Yakin  
 Netral  
 Kurang yakin  
 Tidak yakin

2. Saat melakukan suatu tugas dari kepala sekolah akan saya selesaikan.

- Sangat yakin  
 Yakin  
 Netral  
 Kurang yakin  
 Tidak yakin

3. Saat belum ada rekan seprofesi yang berhasil mengerjakan tugas tertentu.

- Sangat yakin  
 Yakin  
 Netral  
 Kurang yakin  
 Tidak yakin

4. Dalam melaksanakan tugas, saya percaya tidak ada faktor luar yang dapat menghalangi saya untuk bekerja maksimal.

- Sangat yakin  
 Yakin  
 Netral  
 Kurang yakin  
 Tidak yakin

5. Demi menjalankan fungsi sebagai kepala sekolah, saya siap menerima tugas baru yang menantang.
- Sangat yakin  
 Yakin  
 Netral  
 Kurang yakin  
 Tidak yakin
6. Saya percaya dapat menyelesaikan pekerjaan di tengah situasi yang potensial terhadap stress.
- Sangat yakin  
 Yakin  
 Netral  
 Kurang yakin  
 Tidak yakin
7. Saya menunjukkan sikap sportif ketika mendapatkan tugas dari kepek.
- Sangat yakin  
 Yakin  
 Netral  
 Kurang yakin  
 Tidak yakin
8. Saat berhadapan dengan tugas baru yang belum jelas, saya memilih menugaskan orang lain agar dapat mempelajari kondisi yang ada.
- Sangat yakin  
 Yakin  
 Netral  
 Kurang yakin  
 Tidak yakin
9. Berbagai jenis pekerjaan dapat saya kerjakan sesuai keahlian yang dimiliki.
- Sangat yakin  
 Yakin  
 Netral  
 Kurang yakin  
 Tidak yakin
10. Dengan pengalaman yang ada, saya percaya dapat mengelola sumberdaya di sekolah demi mencapai tujuan sekolah.
- Sangat yakin  
 Yakin  
 Netral  
 Kurang yakin  
 Tidak yakin

11. Di waktu luang, saya tekun membangun keahlian demi mencapai keberhasilan.

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

12. Saya tidak merasa perlu bersaing dengan orang lain sehingga tidak perlu memiliki keunggulan berkompetisi

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

13. Tidak pernah terlintas sedikit pun semangat untuk menjadi yang terbaik.

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

14. Terus berusaha dengan banyak rintangan yang harus dihadapi, merupakan prinsip yang harus dipegang teguh

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

15. Saya tidak mampu menyelesaikan tugas tepat waktu

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

16. Saya masih membutuhkan bimbingan orang lain agar dapat menyelesaikan pekerjaan tertentu.

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

17. Saya merasa masih memiliki kekurangan dalam menyelesaikan pekerjaan.

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

18. Keberhasilan dalam pelaksanaan tugas pasti akan saya raih.

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

19. Saya akan menyerahkan suatu tugas ke orang lain saat ada tanda-tanda saya tidak akan berhasil melakukannya.

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

20. Kejelian mengembangkan keahlian tidak akan membawa keberhasilan.

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

21. Pengalaman dalam mengajar selama bertahun-tahun membuat saya merasa lebih unggul daripada rekan-rekan seprofesi.

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

22. Saya memilih berhenti saat terdapat tanda-tanda tidak mampu mengatasi tantangan saat mengerjakan tugas.

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

23. Saya terus menggali potensi yang saya miliki.

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

24. Saya terlihat kompeten di mata orang lain.

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

25. Dibandingkan dengan situasi kerja yang penuh kekeluargaan, saya lebih menyukai bekerja dalam situasi yang kompetitif

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

26. Saya melaksanakan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh.

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

27. Saya tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan tugas yang sulit

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

28. Saya menyukai tugas-tugas baru yang mendorong saya untuk belajar keahlian baru

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

29. Saya menjelaskan kata-kata yang mudah dimengerti oleh orang lain

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

30. Pengembangan keahlian yang saya lakukan telah cukup untuk menjadi bekal dalam menghadapi resiko pekerjaan

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

31. Saya berusaha semaksimal mungkin untuk menjalankan tugas sekolah.

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

32. Berkonsultasi dengan rekan kerja adalah kunci penyelesaian permasalahan

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

33. Saat berdaya usaha tinggi dalam penyelesaian tugas-tugas disekolah

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

## INSTRUMEN PENELITIAN *SELF-EFFICACY*

Petunjuk : Pilihlah salah satu jawaban terhadap pernyataan dibawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dengan cara memberikan tanda (X) pada nomor jawaban yang tersedia.

1. Saya percaya dapat menyelesaikan berbagai jenis pekerjaan selama itu sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

- Sangat yakin  
 Yakin  
 Netral  
 Kurang yakin  
 Tidak yakin

2. Saat melakukan suatu tugas dari kepala sekolah akan saya selesaikan.

- Sangat yakin  
 Yakin  
 Netral  
 Kurang yakin  
 Tidak yakin

3. Saat belum ada rekan seprofesi yang berhasil mengerjakan tugas tertentu.

- Sangat yakin  
 Yakin  
 Netral  
 Kurang yakin  
 Tidak yakin

4. Dalam melaksanakan tugas, saya percaya tidak ada faktor luar yang dapat menghalangi saya untuk bekerja maksimal.

- Sangat yakin  
 Yakin  
 Netral  
 Kurang yakin  
 Tidak yakin

5. Demi menjalankan fungsi sebagai kepala sekolah, saya siap menerima tugas baru yang menantang.
- Sangat yakin  
 Yakin  
 Netral  
 Kurang yakin  
 Tidak yakin
6. Saya percaya dapat menyelesaikan pekerjaan di tengah situasi yang potensial terhadap stress.
- Sangat yakin  
 Yakin  
 Netral  
 Kurang yakin  
 Tidak yakin
7. Saya menunjukkan sikap sportif ketika mendapatkan tugas dari kepek.
- Sangat yakin  
 Yakin  
 Netral  
 Kurang yakin  
 Tidak yakin
8. Saat terdapat tugas baru yang belum pernah saya lakukan, lebih baik di lakukan oleh orang yang lebih tepat saja untuk memperkecil resiko
- Sangat yakin  
 Yakin  
 Netral  
 Kurang yakin  
 Tidak yakin
9. Saat berhadapan dengan tugas baru yang belum jelas, saya memilih menugaskan orang lain agar dapat mempelajari kondisi yang ada.
- Sangat yakin  
 Yakin  
 Netral  
 Kurang yakin  
 Tidak yakin
10. Berbagai jenis pekerjaan dapat saya kerjakan sesuai keahlian yang dimiliki.
- Sangat yakin  
 Yakin  
 Netral  
 Kurang yakin  
 Tidak yakin



11. Dengan pengalaman yang ada, saya percaya dapat mengelola sumberdaya di sekolah demi mencapai tujuan sekolah.

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

12. Di waktu luang, saya tekun membangun keahlian demi mencapai keberhasilan.

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

13. Saya tidak merasa perlu bersaing dengan orang lain sehingga tidak perlu memiliki keunggulan berkompetisi

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

14. Tidak pernah terlintas sedikit pun semangat untuk menjadi yang terbaik.

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

15. Terus berusaha dengan banyak rintangan yang harus dihadapi, merupakan prinsip yang harus dipegang teguh

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

16. Saya tidak mampu menyelesaikan tugas tepat waktu

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

17. Saya masih membutuhkan bimbingan orang lain agar dapat menyelesaikan pekerjaan tertentu.

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

18. Saya merasa masih memiliki kekurangan dalam menyelesaikan pekerjaan.

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

19. Keberhasilan dalam pelaksanaan tugas pasti akan saya raih.

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

20. Saya akan menyerahkan suatu tugas ke orang lain saat ada tanda-tanda saya tidak akan berhasil melakukannya.

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

21. Kejelian mengembangkan keahlian tidak akan membawa keberhasilan.

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

22. Pengalaman dalam mengajar selama bertahun-tahun membuat saya merasa lebih unggul daripada rekan-rekan seprofesi.

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

23. Saya memilih berhenti saat terdapat tanda-tanda tidak mampu mengatasi rintangan saat mengerjakan tugas.

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

24. Saya terus menggali potensi yang saya miliki.

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

25. Saya terlihat kompeten di mata orang lain.

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

26. Dibandingkan dengan situasi kerja yang penuh kekeluargaan, saya lebih menyukai bekerja dalam situasi yang kompetitif

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

27. Saya melaksanakan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh.

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

28. Saya tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan tugas yang sulit

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

29. Saya menyukai tugas-tugas baru yang mendorong saya untuk belajar keahlian baru

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

30. Saya menjelaskan kata-kata yang mudah dimengerti oleh orang lain

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

31. Pengembangan keahlian yang saya lakukan telah cukup untuk menjadi bekal dalam menghadapi resiko pekerjaan

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

32. Saya berusaha semaksimal mungkin untuk menjalankan tugas sekolah.

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

33. Berkonsultasi dengan rekan kerja adalah kunci penyelesaian permasalahan

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

34. Saya berusaha untuk bekerja tepat waktu

- Sangat yakin
- Yakin
- Netral
- Kurang yakin
- Tidak yakin

35. Saat berdaya usaha tinggi dalam penyelesaian tugas-tugas disekolah

Sangat yakin

Yakin

Netral

Kurang yakin

Tidak yakin

## INSTRUMEN PENELITIAN STRES

Petunjuk : Pilihlah salah satu jawaban terhadap pernyataan dibawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dengan cara memberikan tanda (X) pada nomor jawaban yang tersedia.

1. Tekanan waktu yang diberikan untuk mengerjakan tugas membuat saya sangat tergesa-gesa  
 Sangat sering  
 Sering  
 Kadang-kadang  
 Jarang  
 Tidak Pernah
2. Saya merasakan kurang informasi dalam mengembangkan karir yang lebih tinggi.  
 Sangat sering  
 Sering  
 Kadang-kadang  
 Jarang  
 Tidak Pernah
3. Saya tidak berusaha untuk menghadapi persoalan dengan baik.  
 Sangat sering  
 Sering  
 Kadang-kadang  
 Jarang  
 Tidak Pernah
4. Saya merasa pusing saat menghadapi pekerjaan  
 Sangat sering  
 Sering  
 Kadang-kadang  
 Jarang  
 Tidak Pernah
5. Saya merasakan kelelahan yang berlebihan saat mengerjakan banyak pekerjaan.  
 Sangat sering  
 Sering  
 Kadang-kadang  
 Jarang  
 Tidak Pernah

6. Banyaknya tugas berat yang saya lakukan dengan tergesa-gesa.
- Sangat sering
  - Sering
  - Kadang-kadang
  - Jarang
  - Tidak Pernah
7. Beban kerja yang berlebihan membuat saya gelisah.
- Sangat sering
  - Sering
  - Kadang-kadang
  - Jarang
  - Tidak Pernah
8. Saya gelisah mengembangkan potensi di sekolah ini dengan optimal.
- Sangat sering
  - Sering
  - Kadang-kadang
  - Jarang
  - Tidak Pernah
9. Peraturan yang berlaku di sekolah ini membuat saya cemas.
- Sangat sering
  - Sering
  - Kadang-kadang
  - Jarang
  - Tidak Pernah
10. Perubahan produktivitas kerja membuat saya mangkir.
- Sangat sering
  - Sering
  - Kadang-kadang
  - Jarang
  - Tidak Pernah
11. Saya depresi terhadap tekanan pekerjaan yang terlalu rumit.
- Sangat sering
  - Sering
  - Kadang-kadang
  - Jarang
  - Tidak Pernah

12. Tuntutan target mengajar yang harus saya selesaikan sangat berat.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

13. Saya kebingungan menghadapi persoalan ekonomi di keluarga.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

14. Saya suka menyendiri mengerjakan tugas dari rekan kerja.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

15. Tekanan waktu yang diberikan untuk mengerjakan tugas membuat saya sangat tergesa-gesa

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

16. Tugas-tugas yang saya kerjakan melampaui kemampuan saya.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

17. Saya kurang puas bekerja di sekolah ini.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah



18. Pengalaman kerja yang minim membuat kepercayaan diri saya rendah.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

19. Saya mengalami ketegangan pikiran menghadapi kualitas kerja yang buruk.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

20. Saya terganggu tidur istirahat malam untuk mengerjakan tugas sekolah.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

21. Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

22. Saya merasakan pekerjaan di sekolah ini kurang menantang.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

23. Saya bekerja tidak nyaman.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

24. Saya jenuh mengerjakan tugas yang kurang menantang.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

25. Saya tertantang untuk melaksanakan tugas yang sulit.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

26. Saya tidak menganggap hambatan merupakan bagian dari proses yang harus dilewati.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

27. Saya menjalin kerjasama yang baik sesama rekan kerja di sekolah ini.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

28. Saya kebingungan menghadapi perubahan pendidikan yang terjadi.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

29. Saya cemas menghadapi mutasi pekerjaan.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

30. Rendahnya pemberian prestasi membuat saya kehilangan konsentrasi bekerja.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

31. Saya selalu melakukan sesuatu secara terburu-buru.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

32. Saya menyelesaikan masalah di tempat kerja secara kekeluargaan.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

33. Saya merasa khawatir pekerjaan saya tidak selesai pada waktunya.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

## INSTRUMEN PENELITIAN STRES

Petunjuk : Pilihlah salah satu jawaban terhadap pernyataan dibawah ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dengan cara memberikan tanda (X) pada nomor jawaban yang tersedia.

1. Saya tegang melaksanakan tugas yang diberikan kepala sekolah
  - Sangat sering
  - Sering
  - Kadang-kadang
  - Jarang
  - Tidak Pernah
  
2. Tekanan waktu yang diberikan untuk mengerjakan tugas membuat saya sangat tergesa-gesa
  - Sangat sering
  - Sering
  - Kadang-kadang
  - Jarang
  - Tidak Pernah
  
3. Saya merasakan kurang informasi dalam mengembangkan karir yang lebih tinggi.
  - Sangat sering
  - Sering
  - Kadang-kadang
  - Jarang
  - Tidak Pernah
  
4. Saya tidak berusaha untuk menghadapi persoalan dengan baik.
  - Sangat sering
  - Sering
  - Kadang-kadang
  - Jarang
  - Tidak Pernah
  
5. Saya tidak menganggap hambatan merupakan bagian dari proses yang harus dilewati.
  - Sangat sering
  - Sering
  - Kadang-kadang
  - Jarang
  - Tidak Pernah

6. Saya merasa pusing saat menghadapi pekerjaan

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

7. Saya merasakan kelelahan yang berlebihan saat mengerjakan banyak pekerjaan.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

8. Banyaknya tugas berat yang saya lakukan dengan tergesa-gesa.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

9. Beban kerja yang berlebihan membuat saya gelisah.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

10. Saya gelisah mengembangkan potensi di sekolah ini dengan optimal.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

11. Peraturan yang berlaku di sekolah ini membuat saya cemas.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

12. Perubahan produktivitas kerja membuat saya mangkir.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

13. Saya depresi terhadap tekanan pekerjaan yang terlalu rumit.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

14. Tuntutan target mengajar yang harus saya selesaikan sangat berat.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

15. Saya kebingungan menghadapi persoalan ekonomi di keluarga.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

16. Saya suka menyendiri mengerjakan tugas dari rekan kerja.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

17. Perubahan teknologi yang kompetitif membuat saya takut.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

18. Tekanan waktu yang diberikan untuk mengerjakan tugas membuat saya sangat tergesa-gesa

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

19. Tugas-tugas yang saya kerjakan melampaui kemampuan saya.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

20. Saya kurang puas bekerja di sekolah ini.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

21. Pengalaman kerja yang minim membuat kepercayaan diri saya rendah.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

22. Saya mengeluh ketika kepala sekolah tidak menghargai pekerjaan saya.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

23. Saya mengalami ketegangan pikiran menghadapi kualitas kerja yang buruk.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

24. Saya benci pada pengawasan pekerjaan yang tergesa-gesa.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

25. Saya terganggu tidur istirahat malam untuk mengerjakan tugas sekolah.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

26. Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

27. Saya merasakan pekerjaan di sekolah ini kurang menantang.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

28. Saya bekerja tidak nyaman.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

29. Saya jenuh mengerjakan tugas yang kurang menantang.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah



30. Saya menjalin kerjasama yang baik sesama rekan kerja di sekolah ini.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

31. Saya tertantang untuk melaksanakan tugas yang sulit.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

32. Saya tidak menganggap hambatan merupakan bagian dari proses yang harus dilewati.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

33. Saya jenuh mengerjakan tugas yang kurang menantang.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

34. Saya menjalin kerjasama yang baik sesama rekan kerja di sekolah ini.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

35. Saya kebingungan menghadapi perubahan pendidikan yang terjadi.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

36. Saya cemas menghadapi mutasi pekerjaan.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

37. Rendahnya pemberian prestasi membuat saya kehilangan konsentrasi bekerja.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

38. Saya selalu melakukan sesuatu secara terburu-buru.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

39. Saya menyelesaikan masalah di tempat kerja secara kekeluargaan.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah

40. Saya merasa khawatir pekerjaan saya tidak selesai pada waktunya.

- Sangat sering
- Sering
- Kadang-kadang
- Jarang
- Tidak Pernah



## RIWAYAT HIDUP



Putri Sindy Taureza. Anak kedua dari pasangan R. Masruro (Alm) dan Nunung Herliyati, lahir pada tanggal 03 Mei 1986. Menamatkan pendidikan SD di SD Negeri Gerendeng 2, SLTP Negeri 1 Tangerang, SMU Negeri 4 Tangerang, dan melanjutkan pendidikan S1 di Universitas Negeri Jakarta jurusan Bimbingan Konseling.

Bekerja sebagai guru honorer di SMA Bakti Idhata wilayah Jakarta selatan pada 2009 dan SMK Perguruan Cikini wilayah Jakarta Utara pada 2010, kemudian pada tahun 2011 mengabdikan sebagai Pegawai Negeri Sipil di Kota Tangerang, UPT SMK Negeri 4 Tangerang.

Aktif sebagai anggota ABKIN (Asosiasi Bimbingan Konseling Indonesia) dan sering mengikuti Diklat / seminar pengembangan Karir, diantaranya adalah :

- Seminar Internasional Bimbingan Konseling di Bali pada tahun 2013
- Diklat Training of Trainer (TOT) Bimbingan Konseling di P4TK Bogor pada tahun 2013
- Pelatihan Implementasi Kurikulum 2013, dsb.