

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORITIS

1. Konsep Dasar Efikasi Diri

a) Pengertian Efikasi Diri

Konsep efikasi diri atau keyakinan diri kali pertama dikemukakan oleh Albert Bandura kisaran tahun 1977. Ini adalah gagasan yang seseorang pegang dengan teguh tentang kemampuan dirinya, hasil atas apa yang dicapai berdasarkan usahanya, dan bagaimana keyakinannya dapat memengaruhi perilakunya. Menurut Bandura, kemandirian adalah dasar penting untuk mengambil tindakan. Orang-orang membentuk kehidupan mereka berdasarkan keyakinan mereka mengenai kemandirian pribadi mereka. Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan bahwa seseorang dapat secara efektif merencanakan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini merupakan keyakinan seseorang terhadap kapasitasnya untuk mengatur dan melaksanakan program tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Bandura, 1997).

Adapun menurut Adicondro, dalam proses belajar mengajar efikasi diri merupakan faktor pendukung yang begitu sangat penting karena dapat mempengaruhi pencapaian prestasi belajar (Santrock, 2008) dalam menghadapi suatu permasalahan dan penyelesaian tugas yang diberikan (Adicondro et al., 2011). Selain itu, efikasi diri dapat juga dimaknai sebagai keyakinan pribadi pada kapasitas seseorang untuk mengkoordinasikan dan melaksanakan inisiatif menuju pencapaian pencapaian dan hasil yang diinginkan.

Menurut Sihaloho, gagasan tentang efikasi diri berkaitan dengan keyakinan bahwa setiap individu harus menilai kapasitas mereka untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan hasil yang menguntungkan (Sihaloho, 2018). Sejalan dengan hal di atas, menurut Robbins dan Judge, Efikasi diri adalah keyakinan pribadi mengenai kemampuan seseorang untuk mencapai tugas tertentu

dengan sukses (Robbins & Judge, 2009). Penting untuk membedakan efikasi diri dari aspirasi, karena efikasi diri berkaitan dengan tujuan ideal yang dapat dicapai seseorang, sedangkan efikasi diri berkaitan dengan evaluasi diri individu terhadap kemampuan mereka (Alwisol, 2012). Mengenai kinerja, efikasi diri mengacu pada evaluasi individu terhadap kemampuan mereka untuk secara efektif merencanakan dan melaksanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tingkat pencapaian yang diinginkan (Bandura, 1989).

Berdasarkan sudut pandang di atas, kita dapat mengambil kesimpulan bahwa efikasi diri adalah keyakinan terhadap kemampuan seseorang, khususnya kemampuan guru dalam mengelola, menyusun, dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja tertentu. Hal ini juga digunakan untuk mengantisipasi apakah seseorang memiliki kemampuan atau kecenderungan untuk mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Efikasi diri adalah konsep yang penting dan dipromosikan dalam Islam, karena hal ini memungkinkan seorang Muslim untuk menghadapi tantangan umat dan mengatasi rintangan hidup, sehingga menumbuhkan karakter yang tangguh dan menghindari mudah menyerah. Allah dengan hikmah-Nya yang tiada habisnya tidak membebani hamba-Nya melebihi kesanggupannya, karena Allah menguji hamba-hamba-Nya sesuai dengan kemampuan masing-masing. Prinsip ini ditegaskan dalam Al-Qur'an ayat Az-Zumar 53, dimana Allah SWT Firman Tuhan dengan tegas menegaskan kebenaran ini ialah menjelaskan konsep efikasi diri, yang berbunyi:

﴿قُلْ يَا عِبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِن رَّحْمَةِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يَغْفِرُ الذُّنُوبَ جَمِيعًا إِنَّهُ هُوَ الْغَفُورُ الرَّحِيمُ ۝﴾

Artinya: "Katakanlah: "Hai hamba-hamba-Ku yang malampai batas terhadap diri mereka sendiri, janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya Allah mengampuni dosa-dosa semuanya. Sesungguhnya Dialah Yang Maha Pengampun lagi Maha Penyayang (QS. Az-Zumar: 53)

Ayat berikut ini menyampaikan bahwa penting bagi seorang Muslim yang berkomitmen dan taat untuk tidak menyerah pada kelemahan, dan sebaliknya, secara konsisten berusaha mencapai keunggulan tanpa menyerah pada

keputusan. Penting untuk dicatat bahwa pola pikir ini berpotensi mengakibatkan kerugian moneter. Namun, jika seseorang tetap yakin pada kemampuannya untuk mengatasi rintangan, Allah akan memberi mereka cara untuk melakukannya. Oleh karena itu, seseorang harus memiliki keyakinan dan percaya bahwa Allah akan menolong seorang hamba dalam menghadapi suatu permasalahan berikut dengan solusinya. Dalam ayat lain juga menjelaskan bahwa:

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ ۚ

Artinya: Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya (Q.S. Al-Insyiqaaq: 6)

Ayat di atas secara tersirat menjelaskan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tuntutan tugas saat mengatur, melakukan kontrol diri dan tindakan dalam menghadapi berbagai situasi saat dimana mencapai hasil sesuai yang telah ditargetkan atau disebut dengan *self-efficacy*. Selain itu, dalam Al-Qur'an surat Ali-Imran ayat 139, Allah juga berfirman yang berbunyi:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ۝١٣٩

Artinya: “Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman (QS. Ali-Imran: 139).

Melalui ayat di atas, Allah menyuruh hamba-Nya untuk tidak menjadi manusia yang lemah dan sering bersedih hati ketika dihadapkan pada suatu masalah. Manusia adalah makhluk ciptakan Allah yang sempurna dan merupakan manusia yang kuat dan tangguh dengan segala kemampuannya. Dan Allah akan meninggikan derajat seseorang apabila ia beriman dan beramal shaleh kepada Allah Swt, melalui keyakinan bahwa ia mampu melewati apapun permasalahan yang dihadapkan kepadanya (efikasi diri).

b) Aspek-Aspek Efikasi Diri

Menurut Bandura, ada tiga indikator berbeda dari individu dengan efikasi diri positif (Bandura, 1997):

1. *Magnitude*. Besarnya suatu tugas mengacu pada tingkat kesulitannya. Ketika suatu tugas dianggap terlalu mudah atau terlalu sulit bagi seseorang, mereka mungkin mengambil tindakan yang mereka yakini sejalan dengan kemampuannya.
2. *Generality*. Konsep generalisasi berkaitan dengan ruang lingkup tugas atau bidang perilaku tertentu. Seiring bertambahnya pengalaman, efek dari pengalaman tersebut secara bertahap dapat meningkatkan kemampuan seseorang untuk memenuhi harapan yang berkaitan dengan tugas atau perilaku tertentu.
3. *Strength*. Konsep kekuatan berkaitan dengan tingkat ketabahan dan ketahanan yang dimiliki seseorang sehubungan dengan keyakinannya. Individu dengan tingkat efikasi diri yang rendah rentan dipengaruhi oleh pengalaman negatif yang melemahkan tekadnya. Sebaliknya, individu yang memiliki rasa efikasi diri yang kuat akan terus berusaha meningkatkan kinerjanya, bahkan ketika menghadapi hambatan yang mungkin melemahkan tekadnya.

Selain aspek di atas, menurut Rizvi, dkk (Rizvi et al., 1997) terdapat beberapa aspek dalam efikasi diri, yaitu:

1. Ekspektasi hasil (*outcome expectancy*), yang mengacu pada hasil yang diantisipasi dari suatu tindakan, merupakan konsep yang lazim. Ini melibatkan ekspektasi terhadap apa yang mungkin terjadi sebagai konsekuensi dari pelaksanaan tugas tertentu.
2. Konsep ekspektasi efikasi (*efficacy expectancy*), mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya melakukan suatu tindakan yang membawa pada hasil yang diinginkan.
3. Nilai hasil (*outcome value*), khususnya pentingnya kemajuan dan pencapaian pribadi.

c) Jenis Efikasi Diri

Efikasi diri oleh Luthans juga dapat dilihat dalam berbagai jenis (Luthans, 2008a). Pertama, efikasi diri khusus versus efikasi diri umum. Efikasi diri khusus, yang mengikuti konsep Bandura, diakui oleh hampir semua ilmuwan. Namun pada tahun-tahun belakangan, efikasi diri umum telah digunakan sebagai dimensi lain dari efikasi diri oleh beberapa peneliti. Para peneliti tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri umum merujuk pada keyakinan individu dalam keberhasilan mencapai tugas melalui berbagai situasi.

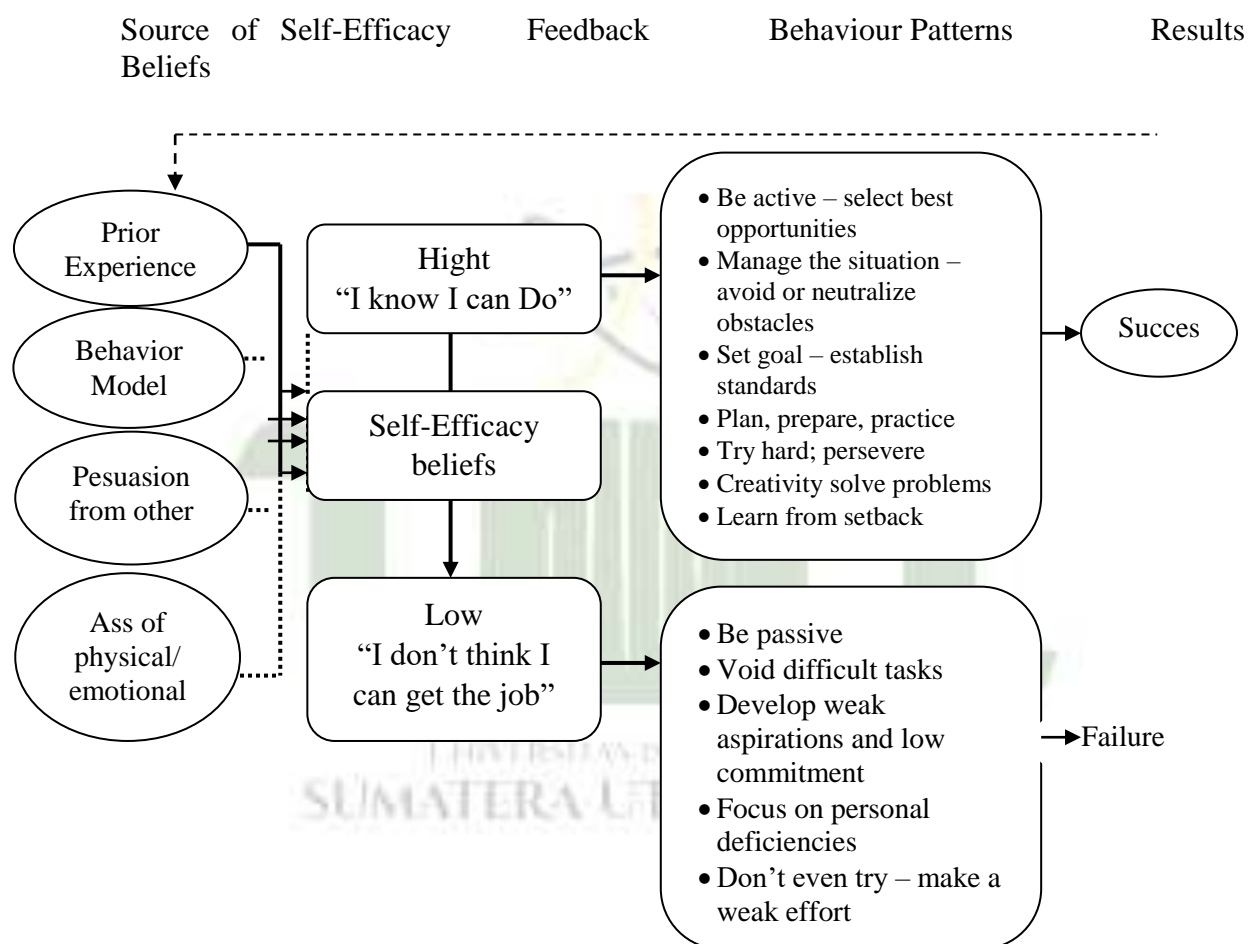
Kedua, efikasi diri individu versus efikasi kolektif. Efikasi diri individu menurut pandangan Yukl adalah keyakinan bahwa seseorang cukup mampu dan cakap untuk mencapai tujuan tugas yang sulit (Yukl, 2006). Efikasi kolektif merujuk pada persepsi anggota kelompok bahwa anggota-anggota kelompok mencapai tujuan melalui kerjasama. Dalam konteks kepemimpinan, seorang pemimpin bisa meningkatkan efikasi diri dan efikasi kolektif dari para pengikutnya dengan menguraikan visi yang mengilhami, mengungkapkan keyakinan bahwa sekelompok individu bisa mencapai.

Tujuan tugas kolektif, memberikan rangsangan intelektual dan memberikan pelatihan dan bantuan yang diperlukan. Ketiga, efikasi diri tinggi versus efikasi diri rendah. Baron, Byrne dan Branscombe menyatakan bahwa orang dengan efikasi diri tinggi disebuah bidang lebih suka mengalokasikan waktu dan usaha dengan tugas yang bisa diselesaikan serta berhenti mengerjakan tugas yang tidak bisa diselesaikan lebih cepat daripada orang yang memiliki efikasi diri rendah (Luthans, 2008b). Suatu sifat penjas dari orang yang menjadi pengusaha (orang-orang yang memulai usaha barunya) berada pada tingkat efikasi diri tinggi.

d) Sumber-Sumber Efikasi Diri

Menurut Bandura, ada empat sumber informasi utama yang menentukan akurat atau tidaknya efikasi diri seseorang. Sumber-sumber tersebut adalah (Bandura, 1998): 1) hasil kinerja yang dicapai (pencapaian kinerja), 2) mengamati pengalaman kinerja orang lain dan seolah-olah mengalaminya sendiri (Vicarious experience mengamati kinerja orang lain), 3) keyakinan verbal dan pengaruh

sejumlah faktor tipe sosial dalam proses pembentukan kemampuan (keyakinan verbal), dan 4) pengalaman perwakilan dalam mengamati kinerja. Kreitner dan Kinicki (Kreitner & Kinicki, 2007) membangun kembali keempat sumber pengetahuan tentang efikasi diri ini menjadi sebuah model yang menjelaskan bagaimana efikasi diri dapat membuka jalan menuju kesuksesan atau kegagalan dengan cara yang dijelaskan dalam kalimat berikut:



Gambar 2.1.

A Model of how self-efficacy beliefs can pave the way for success or failure
(Kreitner & Kinicki, 2007)

Perspektif di atas menunjukkan bahwa efikasi diri, atau tingkat kepercayaan individu terhadap kemampuannya dalam melakukan tugas tertentu, dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini mencakup sifat tugas, pengalaman keberhasilan atau kegagalan di masa lalu, sumber umpan balik pribadi dan eksternal, dorongan verbal, suasana hati selama pelaksanaan tugas, stamina dan fungsi fisik, serta status kelima panca indera.

Dari diagram diatas dijelaskan perbedaan pola perilaku (*behavioral pattern*) antara seseorang yang mempunyai *self efficacy* tinggi dengan seseorang yang mempunyai *self efficacy* rendah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Perbedaan Efikasi Tinggi dan Efikasi Rendah

<i>Self efficacy tinggi</i>	<i>Self efficacy rendah</i>
1. Aktif memilih peluang terbaik	1. Pasif
2. Mampu mengelola situasi, menghindari atau menetralsir hambatan	2. Menghindari tugas yang sulit
3. Menetapkan tujuan, menetapkan standart	3. Aspirasi lemah dan komitmen rendah
4. Membuat Rencana, persiapan dan praktek	4. Fokus pada “kekurangan pribadi”
5. Bekerja keras	5. Tidak melakukan upaya apapun
6. Kreatif dalam memecahkan masalah	6. Kegagalan membuat selalu berkecil hati
7. Belajar dari kegagalan	7. Menganggap kegagalan adalah karena kurangnya kemampuan atau nasib buruk
8. Memvisualisasikan keberhasilan	8. Mudah khawatir, stress dan menjadi depresi
9. Membatasi stres	9. Memikirkan alasan untuk gagal

Efikasi diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan, maupun diturunkan tergantung pada sumbernya. Perubahan perilaku tersebut terjadi apabila sumber efikasi diri berubah. Bandura menyebutkan ada empat sumber pengembangan efikasi diri seseorang, hal ini dapat menunjukkan bagaimana tingkat efikasi diri seseorang tergolong tinggi atau rendah, yaitu *mastery experience*, *vicarious experience*, *verbal persuasion*, dan *psychological and and emotional arousal* (Bandura, 1998).

1. *Mastery experience*: pengalaman langsung diperlukan untuk penguasaan. Sumber informasi efektivitas yang paling dapat diandalkan. Hal yang sebaliknya berlaku untuk kegagalan: kegagalan mempunyai efek sebaliknya pada gagasan seseorang tentang keefektifannya.
2. *Vicarious experience* (pengalaman orang lain), seseorang memberikan contoh penyelesaian. Semakin dekat seseorang mengidentifikasi dengan model, akan besar pula dampaknya pada efikasi-diri. Bila sang model

bekerja dengan baik, efikasi akan meningkat, tetapi bila sang model bekerja dengan buruk, ekspektasi efikasi akan menurun.

3. *Verbal persuasion* (persuasi sosial) dapat berupa "*pep talk*" atau umpan balik spesifik atas kinerja. Persuasi sosial sendiri dapat membuat seseorang mengerahkan usaha, mengupayakan strategi-strategi baru, atau berusaha cukup keras untuk mencapai kesuksesan.
4. *Psychological and and emotional arousal*. Tingkat arousal mempengaruhi efikasi-diri, tergantung bagaimana arousal itu diinterpretasikan. Pada saat seseorang menghadapi tugas tertentu, apakah ia merasa cemas dan khawatir (menurunkan efikasi) atau bergairah "*psyched*" (menaikkan efikasi) (Alwisol, 2009).

Dalam perkembangannya, Gosselin & Maddux menambahkan satu sumber *self efficacy* yaitu *imaginal experiences* (Gosselin & Maddux, 2003). Berikut penjelasan sumber- sumber *self-efficacy*, yaitu:

1. *Mastery Experience*, merupakan pengalaman menguasai sesuatu, atau suatu keberhasilan atau prestasi yang pernah dicapai di masa lalu. Pengalaman sebelumnya merupakan sumber informasi yang paling penting bagi efikasi diri seseorang. Seseorang yang memiliki pengalaman akan kesuksesan yang dialaminya akan membentuk efikasi diri yang tinggi, begitupun sebaliknya efikasi dirinya rendah apabila orang yang bersangkutan terus menerus mengalami kegagalan.
2. *Vicarious Experience*, efikasi diri dapat dibentuk melalui pembelajaran dengan melihat pengalaman orang lain. Melihat keberhasilan orang lain melalui usaha yang terus menerus akan meningkatkan keyakinan seseorang akan kemampuan mereka. Hal sebaliknya apabila seseorang melihat kegagalan orang lain dalam melakukan suatu perilaku tertentu maka efikasi dirinya akan rendah atau menurun. Selain pengalaman pribadi, pengalaman milik individu lain juga dapat berpengaruh terhadap pengalaman yang dimiliki seseorang seperti kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan maka individu yang melihat pengalaman kesuksesan tersebut akan membentuk efikasi diri yang

dimilikinya. Pengalaman tentang kesuksesan individu lain memberikan anggapan bahwa jika orang lain bisa melakukan sesuatu maka saya dapat melakukannya juga. Terdapat 2 kondisi yang dapat mempengaruhi pengalaman atas keberhasilan orang lain, yaitu kurangnya pemahaman individu terhadap kemampuan orang lain yang dilihatnya dan kurangnya pemahaman individu terhadap kemampuannya sendiri.

3. *Verbal Persuasion*, dukungan orang sekitar merupakan salah satu sumber efikasi diri. Seseorang yang didukung oleh orang yang ada didekatnya akan lebih mudah untuk yakin akan kemampuannya. Persuasi verbal dapat meningkatkan keyakinan seseorang akan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat memotivasi seseorang untuk melakukan kegiatan apa saja, salah satunya berbagi pengetahuan. Sebaliknya apabila seseorang cenderung menerima perkataan negatif dari orang lain maka dapat menurunkan efikasi diri yang dimilikinya.
4. *Psychological And Affective States*, keadaan emosi dan fisiologis yang dirasakan seseorang pada situasi tertentu menimbulkan bentuk perilaku seseorang. Naiknya emosi maupun ketegangan dan tekanan terhadap diri seseorang akan menunjukkan tampilan dari perilaku yang dilakukannya. Keadaan fisiologi menjadi hal yang penting dalam berperilaku karena dapat menentukan bagaimana perilaku yang akan dilakukan seseorang. Seseorang yang cenderung memiliki efikasi yang tinggi akan mampu mengatasi keadaan emosi yang dimilikinya ketika melakukan sesuatu, dan seseorang dengan efikasi diri yang rendah cenderung tegang dan tidak mampu mengatasi keadaan emosi yang dimilikinya saat dihadapkan pada perilaku tertentu.
5. *Imaginal Experiences*, merupakan bagaimana individu memvisualisasikan atau membayangkan keberhasilannya saat melibatkan diri dalam perilaku tertentu, seperti perilaku berbagi pengetahuan. *Imaginal Experiences* dapat dikatakan sebagai seni memvisualisasikan diri berperilaku secara efektif atau berhasil dalam

melakukan perilaku tertentu. Imajinasi akan kesuksesan atau keberhasilan seseorang dalam melakukan sesuatu tersebut dapat membentuk keyakinan seseorang akan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya sehingga ia akan melakukan suatu perilaku.

e) Cara Meningkatkan Efikasi Diri

Cohen, dkk. telah melakukan penelitian tentang berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat efikasi diri seseorang (Cohen et al., 2018). Ada banyak metode untuk membangun dan meningkatkan efikasi diri seseorang. Beberapa metode ini termasuk menetapkan tujuan yang dapat dicapai, menumbuhkan citra diri yang positif, mencari masukan dari orang lain, memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru, serta menghadapi dan mengatasi tantangan:

1. Ketika mempertimbangkan sistem pribadi seseorang, penting untuk mempertimbangkan keyakinan mereka, terutama ketika menyangkut tingkat kompetensi yang mereka rasakan dalam konteks sistem dan budaya yang mereka perlukan. Penting untuk memperhatikan norma-norma kelompok di mana individu tersebut berada, karena faktor-faktor ini memainkan peran penting dalam membentuk keyakinan mereka.
2. Pemberian peluang untuk pengembangan diri dan peningkatan otonomi dalam manajemen kerja sangatlah penting. Hal ini dapat dicapai melalui sistem dukungan yang mencakup tidak hanya pelatihan mandiri namun juga pengembangan kelompok kerja yang kohesif, di mana para anggota dapat mengakui dan menghargai kontribusi satu sama lain.
3. Salah satu pendekatan efektif untuk memastikan kesuksesan bagi individu adalah dengan memberikan mereka peluang awal untuk mencapai tujuan mereka, sekaligus menumbuhkan pola pikir yang memprioritaskan kesuksesan berkelanjutan. Hal ini melibatkan penciptaan lingkungan yang mendorong pertumbuhan dan memupuk komitmen untuk terus mencapai prestasi.

Selain itu, terdapat empat cara dalam meningkatkan efikasi diri (Santrock, 1999), yakni:

1. Memilih satu tujuan yang diharapkan dapat dicapai dimana tujuan yang dipilih tentu saja yang sifatnya realistis untuk dicapai.
2. Memisahkan pengalaman masa lalu dengan rencana yang sedang dilakukan. Hal ini penting untuk dilakukan agar pengaruh kegagalan masa lalu tidak tercampur dengan rencana yang sedang dilakukan.
3. Tetap berusaha mempertahankan prestasi yang baik dengan cara berusaha tetap fokus dengan keberhasilan yang telah dicapai.
4. Membuat daftar urusan situasi atau kegiatan yang diharapkan dapat diatasi atau dapat dilakukan mulai dari hal yang paling mudah sampai pada hal yang paling sulit. Hal ini penting untuk meningkatkan efikasi diri secara bertahap dalam pengerjaan hal-hal yang sulit.

f) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Bandura, efikasi diri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor (Bandura, 1997) pada diri individu antara lain:

1. Budaya. Dampak budaya terhadap efikasi diri tidak dapat disangkal. Hal ini mempengaruhi efikasi diri melalui penggabungan nilai-nilai dan keyakinan ke dalam proses pengaturan diri, sehingga memungkinkan dilakukannya penilaian efikasi diri. Selain itu, pengaruh keyakinan efikasi diri juga merupakan konsekuensi dari pengaruh budaya.
2. *Gender*. Dampak gender terhadap efikasi diri seseorang tidak bisa diabaikan. Penelitian Bandura mengungkapkan bahwa terdapat perbedaan gender yang mencolok dalam hal ini. Perempuan lebih cenderung menunjukkan tingkat efikasi diri yang lebih tinggi dalam mengelola berbagai peran mereka. Hal ini terutama berlaku bagi perempuan yang mempunyai banyak tanggung jawab, termasuk karier dan tugas rumah tangga, dibandingkan dengan laki-laki yang hanya bekerja.
3. Sifat dari tugas yang dihadapi. Penilaian terhadap kemampuan diri sendiri tentunya dipengaruhi oleh sifat tugas yang dijalani. Tingkat kompleksitas dan kesulitan yang terlibat dalam suatu tugas dapat sangat mempengaruhi evaluasi diri seseorang. Ketika dihadapkan pada tugas

yang kompleks, individu sering kali meremehkan kemampuannya, sedangkan mereka yang mengerjakan tugas yang lebih sederhana cenderung melebih-lebihkan kemampuannya

4. Intensif eksternal. Faktor eksternal yang dapat berdampak pada efikasi diri individu adalah insentif yang diterimanya. Bandura menjelaskan bahwa di antara faktor-faktor yang dapat meningkatkan efikasi diri adalah insentif kontinjensi yang kompeten, yang merupakan imbalan yang diberikan oleh orang lain yang mengakui pencapaian seseorang.
5. Status atau fungsi seseorang dalam lingkungan. Tingkat kendali yang dimiliki seseorang terhadap lingkungannya sangat dipengaruhi oleh status atau kedudukannya di dalamnya. Orang yang memegang status sosial lebih tinggi biasanya mempunyai pengaruh yang lebih besar, yang mengarah pada rasa efikasi diri yang lebih tinggi. Sebaliknya, mereka yang status atau kedudukannya lebih rendah akan mempunyai kendali yang lebih kecil sehingga mengakibatkan rendahnya rasa efikasi diri
6. Informasi tentang kemampuan diri. Tingkat efikasi diri individu sangat mempengaruhi cara mereka memandang informasi tentang diri mereka sendiri. Mereka yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung memberikan respons positif terhadap umpan balik yang memperkuat kemampuan mereka, sedangkan mereka yang memiliki efikasi diri rendah biasanya bereaksi negatif terhadap umpan balik negatif.

Setelah menganalisis penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini mencakup budaya individu, gender, sifat tugas yang mereka hadapi, insentif eksternal, peran dan status mereka dalam lingkungan, dan informasi mengenai kemampuan mereka sendiri.

g) Indikator *Self Efficacy*

Menurut Brown dan Bandura, Indikator efikasi diri adalah istilah-istilah yang mengacu pada tingkatan efikasi diri, yaitu masing-masing level, kekuatan, dan umum (*level, strength, dan generality*) (Bandura, 1989). Ketika mempertimbangkan ketiga aspek tersebut, ada sejumlah indikator efikasi diri, antara lain sebagai berikut (Manara, 2008), yaitu:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu/Yakin akan kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Masyarakat mempunyai anggapan yang salah bahwa dirinya mampu mencapai tujuan tertentu, padahal oranglah yang memilih tujuan (*target*) yang ingin dicapai.
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Yakin bahwa Anda mampu menginspirasi dan mendorong diri Anda sendiri untuk melaksanakan langkah-langkah penting untuk menyelesaikan tugas tersebut. Manusia mampu mengembangkan dirinya dan memotivasi dirinya untuk melaksanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, yang merupakan kemampuan berkembang.
3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. Yakinlah bahwa Anda mampu melakukan upaya yang signifikan, mempunyai sikap positif, dan gigih. Orang-orang mempunyai tekad yang kuat untuk menyelesaikan proyek dengan memanfaatkan setiap sumber daya yang mereka miliki.
4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan. Yakinlah pada kemampuan Anda untuk menang meskipun ada tantangan dan kemunduran yang Anda hadapi. Orang mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan dan mengatasi kemunduran, serta mampu bangkit dan mencoba lagi setelah mengalami kekecewaan.
5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi. Percaya diri terhadap kemampuannya dalam mencari solusi terhadap permasalahan yang muncul dalam berbagai konteks. Banyak orang yang memiliki kesalahpahaman bahwa proses penyelesaian masalah tidak terbatas pada keadaan atau skenario tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator *self-efficacy* adalah yakin dapat menyelesaikan tugas, dapat memotivasi diri dalam menyelesaikan tugas, yakin dapat tekun menyelesaikan tugas, yakin dapat bertahan menghadapi tantangan/godaan, dan yakin dapat menyelesaikan permasalahan tugas.

2. Konsep Dasar Budaya Organisasi

a) Pengertian Budaya Organisasi

Budaya merupakan aspek-aspek nilai dan norma yang mempengaruhi individu atau organisasi dalam menjalankan tugasnya. Hal ini sesuai dengan Schein, bahwa budaya bersifat *perfasive* yang mempengaruhi semua aspek tentang bagaimana individu atau sebuah organisasi berhubungan dengan tugas utamanya, berbagai lingkungannya, dan operasi-operasi internalnya (Schein, 2004). Budaya mengimplikasikan ritual-ritual, iklim, nilai-nilai, norma-norma, tradisi-tradisi dan perilaku berhubungan secara bersama-sama ke dalam satu kesatuan.

Menurut Robbins dan Judge (Robbins & Judge, 2009), budaya organisasi adalah persepsi karyawan tentang karakteristik organisasi. Lebih luas dikatakan oleh Schein bahwa budaya organisasi adalah asumsi-asumsi, adaptasi, persepsi dan pembelajaran dari hal-hal yang dilihat, didengar dan dirasakan oleh seseorang tentang organisasinya (Schein, 2004). Berkaitan dengan nilai dan norma, George dan Jones mengatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai, kepercayaan dan norma yang mempengaruhi cara berfikir dan bertindak seseorang (George & Jones, 1999).

Luthans mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat norma dan nilai yang memandu dan mempengaruhi perilaku individu dalam suatu organisasi (Luthans, 1992). Setiap anggota organisasi mempunyai kepribadian unik yang membedakannya. Budaya suatu organisasi merupakan faktor kunci yang membedakannya dari organisasi lain. Penting untuk memahami dan mengakui perbedaan budaya ini. Namun dalam pengelolaannya, penerapan konsep universal tersebut harus dilakukan dengan mempertimbangkan secara cermat faktor situasional seperti waktu, ruang, dan kondisi.

Konsep budaya organisasi mencakup seperangkat makna bersama yang khusus bagi anggota suatu organisasi. Makna bersama ini berfungsi untuk membedakan satu organisasi dari organisasi lain dalam bidang atau industrinya (Robbins S. P., 2001). Sedangkan menurut Davis (Davis S., 1984), budaya organisasi mengacu pada seperangkat keyakinan dan nilai-nilai bersama di antara anggota organisasi. Pola keyakinan dan nilai-nilai ini memberikan identitas unik pada organisasi dan berfungsi sebagai landasan bagi pengembangan aturan perilaku di dalamnya.

Pengertian-pengertian di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada organisasi. Bisa jadi, dengan demikian antara satu organisasi dengan organisasi lainnya mempunyai kebiasaan yang berbeda meski keduanya bergerak pada bidang aktifitas yang sama. Kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam sebuah organisasi tersebut sesungguhnya berasal dari nilai-nilai organisasi (*organizational values*). Atau nilai-nilai yang bersifat idealistik (Hofstede et al., 1990), karena merupakan elemen yang tidak tampak kepermukaan (*hidden*) dan hanya orang-orang organisasi saja yang tahu apa sesungguhnya ideologi mereka dan mengapa organisasi tersebut didirikan. Sebagai elemen yang tidak tampak dan bersifat idealistik sehingga merupakan inti dari budaya organisasi (*core of culture*).

b) Fungsi / Manfaat Budaya Organisasi

Fungsi atau manfaat budaya organisasi yang kuat, menurut Edison dkk (Edison et al., 2016) adalah sebagai berikut:

1. Memberikan ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain dan memberikan kesan yang unik agar dapat menimbulkan kesan yang baik terhadap organisasi atau bisnis tersebut di benak masyarakat umum dan kliennya
2. Bangga dengan simbol dan prinsipnya yang dijunjung tinggi oleh para anggotanya
3. Mengarahkan perilaku anggotanya ke arah pemikiran positif, kontribusi bermanfaat, dan kerja efisien terhadap pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan

4. Menumbuhkan rasa persatuan dan upaya kolaboratif yang kuat di antara anggota kelompok.

Robbin mengidentifikasi banyak peran yang dimainkan oleh budaya organisasi (Robbins, 1998) yaitu sebagai berikut:

1. Peran budaya adalah untuk menetapkan batas-batas, khususnya dalam hal menciptakan perbedaan antar organisasi.
2. Peran budaya dalam suatu organisasi adalah untuk memberikan anggotanya rasa identitas dan rasa memiliki.
3. Kelanjutan komitmen di luar kepentingan individu dimungkinkan melalui fasilitasi budaya, yang membantu memperluas cakupan komitmen tersebut hingga mencapai batasan yang lebih luas.
4. Stabilitas suatu sistem sosial sangat dipengaruhi oleh budayanya. Budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang menyatukan organisasi, menetapkan pedoman perilaku dan komunikasi yang tepat di antara karyawan.
5. Pengaruh budaya mempunyai banyak segi, bertindak baik sebagai pembentuk persepsi maupun sebagai pengatur perilaku. Perannya adalah untuk memberikan arahan kepada personel dan membentuk disposisi serta tindakan mereka.

Sedangkan Ndraha (Ndraha, 1997) mengatakan bahwa ada banyak sekali peran budaya yang dapat dikaitkan dengan berbagai fungsi, termasuk namun tidak terbatas pada:

1. Identitas dan citra suatu masyarakat memainkan peran penting dalam membentuk persepsinya
2. Dalam konteks masyarakat, istilah “pengikat” merujuk pada sesuatu yang mempersatukan atau menyatukan berbagai unsur yang ada di dalamnya
3. Saat menggunakan informasi dari suatu sumber, penting untuk mengutipnya sebagai sumber

4. Berfungsi sebagai katalis, sebagai motivator dan pendorong, serta mendorong kemajuan – inilah peran yang dimainkan 'sebagai kekuatan pendorong' dalam berbagai konteks
5. Kapasitas untuk menghasilkan nilai tambah terangkum dalam frasa “kemampuan membentuk nilai tambah
6. Digambarkan sebagai cara bertindak secara konsisten, 'sebagai pola perilaku' adalah istilah yang sering digunakan untuk mencirikan tindakan seseorang atau kelompok
7. Warisan, menurut definisi, mengacu pada aset, kepemilikan, atau harta benda yang diterima seseorang setelah meninggalnya anggota keluarga atau orang yang dicintai
8. Untuk menggantikan proses formalisasi, diusulkan alternatif lain
9. Salah satu cara yang mungkin untuk menyusun ulang teks yang diberikan adalah: "Menjadi sarana untuk mengatasi perubahan keadaan”
10. Proses pembentukan negara-bangsa melibatkan penyelarasan bangsa dengan negara, sehingga menghasilkan entitas yang kongruen.

Pendapat lain dari Kreiner dan Kinicki menyatakan fungsi budaya organisasi sangat penting dalam kehidupan organisasi, yang mana budaya organisasi terdiri dari sekumpulan individu dengan latar belakang yang berbeda (Kreitner & Kinicki, 2007). Dengan kata lain, tujuan budaya adalah untuk membantu anggota organisasi dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal dengan meningkatkan pemahaman dan kapasitas anggota untuk menjalankan misi, strategi, tujuan, teknik, dan evaluasi organisasi. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai aturan, hubungan anggota organisasi serta imbalan dan sanksi. Adapun menurut Robbins, budaya organisasi mempunyai fungsi sebagai berikut: a) menentukan peran membedakan antara perusahaan yang satu dengan yang lain, b) menentukan tujuan bersama lebih dari sekedar kesenangan individu, c) menjaga stabilitas perusahaan, d) membuat identitas bagi anggota organisasi (Robbins, 2006).

Budaya organisasi memiliki lima fungsi utama. Pertama, ia menetapkan serangkaian batasan yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Kedua, memberikan rasa memiliki dan identitas kepada anggotanya. Ketiga, menumbuhkan rasa loyalitas dan dedikasi terhadap sesuatu yang lebih besar dari kepentingan individu. Keempat, memperkuat stabilitas sistem sosial. Dan yang terakhir, ia bertindak sebagai jaringan penghubung yang mengikat organisasi dengan menentukan perilaku dan norma yang sesuai bagi karyawan (Robbins & Judge, 2007).

c) Indikator Budaya Organisasi

Robbins And Judge (Robbin & Judge, 2008) lebih lanjut mengemukakan tujuh karakteristik utama indikator kultur organisasi yaitu:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko, sejauhmana karyawan di dorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian pada hal-hal rinci, sejauhmana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal rinci.
- 3) Orientasi hasil, sejauhmana manajemen berfikir lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tertentu.
- 4) Orientasi orang, sejauhmana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
- 5) Orientasi tim, sejauhmana kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
- 6) Keagresifan, sejauhmana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
- 7) Stabilitas, sejauhmana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingan pertumbuhan.

Ketujuh karakteristik ini masing-masing memiliki ciri-ciri tertentu, akan tetapi merupakan satu kesatuan dari kultur organisasi dan bagaimana individu-individu dalam organisasi berperilaku serta memahami karakteristik budaya organisasi. Sementara itu pendapat lain tentang karakteristik budaya organisasi

dikemukakan oleh Luthan (Luthans, 2006) bahwa ada berbagai atribut penting dari budaya organisasi, yang meliputi:

- 1) Anggota organisasi mematuhi prinsip-prinsip perilaku yang sudah ditetapkan dan jelas serta dapat dipatuhi. Mereka menggunakan bahasa, terminologi, dan ritual adat ketika berinteraksi satu sama lain, yang berkaitan dengan menunjukkan rasa hormat dan berperilaku dengan cara tertentu.
- 2) Standar perilaku terdiri dari berbagai norma yang memberikan pedoman tentang bagaimana berperilaku. Salah satu norma tersebut adalah jumlah pekerjaan yang tepat untuk dilakukan, yang sering kali melibatkan keseimbangan antara kerja berlebihan dan kinerja buruk.
- 3) Organisasi menjunjung tinggi dan mendorong peserta untuk menganut nilai-nilai dominan, seperti pentingnya menghasilkan produk berkualitas tinggi, menjaga tingkat ketidakhadiran yang rendah, dan mencapai tingkat efisiensi yang tinggi. Nilai-nilai inti ini ditekankan sebagai contoh penting untuk diikuti oleh semua peserta.
- 4) Filosofi, pandangan yang dianut oleh suatu organisasi terhadap perlakuan terhadap pekerjanya dan/atau pelanggannya.
- 5) Terdapat peraturan tertentu, khususnya pedoman yang berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Anggota baru yang ingin berasimilasi ke dalam kelompok yang berkembang ini harus membiasakan diri dengan teknik dan prosedur yang telah ditetapkan.
- 6) Iklim organisasi adalah suasana kolektif yang dirasakan melalui pengaturan fisik ruang kerja, dinamika interaksi interpersonal antar rekan kerja, dan sikap anggota organisasi dalam berinteraksi dengan pelanggan dan individu eksternal.

Menanggapi pendapat tersebut menunjukkan karakteristik dan ciri khas masing-masing dalam membentuk budaya organisasi yaitu bagaimana individu berperilaku memahami, mentaati dan melaksanakan nilai-nilai sesuai dengan tuntutan organisasi sebagai ilustrasi bahwa budaya organisasi itu menunjukkan, bagaimana organisasi dapat merancang bangun tempet bekerja karyawan,

sehingga dapat menciptakan kenyamanan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.

Indikator budaya organisasi menurut Mackenna (Mckenna, 2006) adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antara manusia dengan manusia. Keyakinan yang dianut oleh setiap anggota suatu organisasi bahwa mereka telah diterima di organisasi tersebut dengan cara yang pantas bagi mereka.
2. Kerjasama, kemampuan seseorang untuk bekerjasama dengan individu lain guna menyelesaikan suatu pekerjaan dan pekerjaan yang telah dirancang untuk mencapai tingkat produktivitas setinggi-tingginya disebut kerjasama.
3. Penampilan seorang karyawan adalah kesan pertama yang mereka berikan kepada orang lain, termasuk cara mereka berpakaian dan penampilan mereka secara keseluruhan.

3. Konsep Dasar Motivasi Berprestasi

a) Pengertian Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi didorong oleh keinginan individu untuk melakukan sesuatu yang berharga atau penting demi tercapainya suatu target yang telah ditetapkan. Motivasi berprestasi dapat dikatakan sebagai keinginan yang dimiliki seseorang untuk mengatasi hambatan atau mencari solusi untuk menyelesaikan suatu masalah dengan penuh tanggung jawab dan ketelitian berdasarkan standart yang ditetapkan oleh dirinya sendiri untuk mencapai suatu kesuksesan.

Menurut Djaali, inspirasi untuk melaksanakan suatu tugas tertentu dengan tujuan mencapai keberhasilan inilah yang disebut dengan motivasi berprestasi (Djaali, 2013). Dalam perspektif Fakhria dan Setiowati, motivasi berprestasi mengacu pada tindakan, upaya, dan resolusi yang dibuat dengan maksud untuk mencapai hasil yang diinginkan, dengan memanfaatkan seluruh sumber daya dan tenaga, sambil mempertahankan sikap penuh harapan terhadap pencapaian masa lalu (Fakhria & Setiowati, 2017).

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, terlihat bahwa motivasi berprestasi memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan individu dalam

menghadapi tugas-tugas yang menantang. Hal ini membawa pada kesimpulan bahwa motivasi berprestasi adalah kecenderungan seseorang untuk mengatasi rintangan atau mencari solusi untuk menyelesaikan suatu masalah dengan penuh tanggung jawab dan ketelitian berdasarkan standart yang ditetapkan oleh dirinya sendiri untuk mencapai suatu kesuksesan. Seseorang yang menginginkan prestasi akan selalu berusaha melakukan suatu pekerjaan dengan sepenuh hati dan teliti serta selalu menilai atau mengevaluasi setiap kegiatannya apakah sudah mencapai target yang ditetapkan ataukah belum (D. C. McClelland, 2010).

Dalam islam perihal motivasi berprestasi menurut Ancok dan Suroso berpandangan bahwa manusia diharapkan untuk bersungguh-sungguh dalam usaha perbaikan diri yang nantinya akan timbul pada nilai kualitas suatu pekerjaan. Allah SWT memerintahkan kepada hambanya untuk mencari hal-hal yang menunjang dalam proses pencarian tujuan hidup yang sebenarnya, dengan tidak mengenyampingkan kehidupan dunia. Dorongan yang diikuti dengan hawa nafsu dan emosional jiwa yang buruk tidak akan menghasilkan motivasi berprestasi yang baik. Emosi dan hawa nafsu hanyalah dorongan yang akan memberatkan seseorang ke arah prestasi kerja yang baik. Kesungguhan dan rasa percaya diri yang tinggi dapat mengantarkan pada hasil motivasi berprestasi. Inilah yang digambarkan oleh Allah SWT dalam al- Qur'an Surat Al-Insyirah: 1-8, yang berbunyi:

أَلَمْ نَشْرَحْ لَكَ صَدْرَكَ ۖ وَوَضَعْنَا عَنكَ وِزْرَكَ ۚ
 الَّذِي أَنقَضَ ظَهْرَكَ ۚ وَرَفَعْنَا لَكَ ذِكْرَكَ ۚ
 فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۚ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ فَإِذَا
 فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ۘ

Artinya: “1) Bukankah Kami telah melapangkan untukmu dadamu?; 2) dan Kami telah menghilangkan daripadamu bebanmu; 3) yang memberatkan punggungmu; 4) Dan Kami tinggikan bagimu sebutan (nama)mu; 5) Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan; 6) sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan; 7) Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain (QS. Al-Insyirah: 1-8)

Dari ayat di atas, maka dalam prosesnya, manusia memerlukan motivasi yang disatukan dengan keinginannya agar kinerja yang dihasilkan dapat memuaskan, tentunya sesuai dengan aturan-aturan Islam. Hal ini agar timbul motivasi berprestasi terbaik yang sesuai dengan perintah Allah SWT, "...dan janganlah engkau berbuat kerusakan di bumi...". (QS. Al-Qashash: 77).

Pada umumnya, dalam mencapai sesuatu manusia tidak memikirkan cara yang baik dalam mencapai tujuan hidupnya. Keegoan diri manusia dapat mengantarkannya pada kerusakan suatu motivasi berprestasi yang baik. Kurangnya kepercayaan diri pada orang lain, kurang bersosialisasi merupakan penghambat dari keberhasilan motivasi berprestasi yang sempurna. Mereka hanya memikirkan untuk kepentingan pribadinya saja, tidak memikirkan kepentingan umum yang pada akhirnya segala cara dipakai walaupun cara tersebut keluar dari aturan Islam. Yang pada akhirnya akan menghasilkan motivasi yang buruk bukan motivasi yang berprestasi (Q. Shihab, 2002).

Motivasi berprestasi harus ditunjang dengan kekuatan iman pada Allah SWT dan kejujuran yang murni (QS. Al-Mujadalah: 11) agar tidak timbul dorongan-dorongan yang menyesatkan bagi siapa saja yang ingin mencapai tujuan (Q. Shihab, 2003). Dari keimanan inilah kita mendapatkan motivasi yang selalu dibimbing-Nya. Motivasi yang mengarahkan langkah pada tujuan kebenaran pada akhlak manusianya. Inilah hasil yang kita harapkan dari motivasi berprestasi, apapun yang kita inginkan dan disertai dengan kesungguhan hati akan menghasilkan pola pikir yang baik yang pada akhirnya semua motivasi yang ada di dalam diri kita menjadi motivasi berprestasi.

b) Aspek-Aspek Motivasi Berprestasi

Menurut Wade & Travis (Wade & Tavis, 2008), Individu yang memiliki dorongan kuat untuk berprestasi memiliki beberapa ciri khas, antara lain:

1. Tujuan utamanya adalah untuk berkonsentrasi pada tujuan-tujuan tertentu, yang melibatkan pelaksanaan tugas-tugas yang dapat diselesaikan dengan efisiensi mutlak, meskipun terdapat banyak usaha lain yang juga memerlukan perhatian dan penyelesaian.

2. Meskipun tugas-tugas yang diberikan seringkali sulit, namun tugas-tugas tersebut tetap dapat dicapai dengan ketekunan. Semua bentuk pekerjaan menghadirkan tantangan uniknya masing-masing, namun mereka yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan masih dapat berhasil mengejanya.
3. Individu fokus pada pencapaian tujuannya dan tidak mengabaikan peluang yang mungkin melebihi pencapaian yang diantisipasi.

Sementara menurut McClelland (D. McClelland, 1987), individu yang memiliki motivasi tinggi berciri-cirikan:

1. *Bertanggung jawab*. Tanggung jawab adalah sifat yang ditunjukkan dengan menghadapi tantangan yang dianggap praktis dan dapat dicapai. Pendekatan ini memungkinkan adanya pertimbangan dan perhitungan yang matang, yang kemudian dapat dijadikan landasan untuk mengatasi permasalahan yang timbul akibat pemenuhan kewajiban seseorang. Oleh karena itu, individu yang menunjukkan tanggung jawab mampu menyelesaikan tugasnya tanpa merasa terbebani karena telah memilih tingkat risiko yang sepadan dengan kemampuannya.
2. *Menerima umpan balik* adalah aspek penting dalam pekerjaan yang menuntut penilaian segera dan jujur. Individu yang memiliki dorongan dan motivasi yang kuat untuk menyelesaikan tugas memerlukan umpan balik yang cepat untuk memfasilitasi kemampuannya menyelesaikan tugas tersebut dengan cepat dan efisien. Setelah mereka menerima umpan balik yang memuaskan, mereka kemudian dapat melanjutkan ke komitmen dan upaya lain.
3. *Inovatif*. Seseorang yang dianggap inovatif dan bermotivasi tinggi selalu mengejar pengetahuan segar dan selalu bersemangat untuk menjelajahi wilayah yang belum dipetakan, membuat mereka tampak selalu bergerak. Selain itu, orang ini memiliki kemampuan unik untuk mengantisipasi perkembangan dan kejadian di masa depan.
4. Kemampuan mencapai kesuksesan karir seseorang sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasinya. Individu yang memiliki motivasi tingkat

tinggi cenderung menunjukkan kinerja luar biasa dan ketekunan yang tak tergoyahkan. Pada dasarnya, motivasi berfungsi sebagai indikator yang dapat diandalkan mengenai kemungkinan keberhasilan dalam bidang fokus tertentu.

Acuan yang digunakan untuk mengetahui aspek-aspek motivasi berprestasi, seperti tanggung jawab, pembangkitan umpan balik, inovasi, dan keberhasilan kerja, didasarkan pada pendapat tersebut di atas. Pendapat tersebut menjadi tolak ukur untuk mengukur tingkat motivasi berprestasi pada guru yang diteliti. Hal ini selaras dengan kriteria yang digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya tingkat motivasi berprestasi.

c) Fungsi Motivasi Berprestasi

Menurut Shaleh dan Nisa (Shaleh & Nisa, 2006), fungsi motivasi memiliki tiga komponen pokok, yaitu:

1. Menggerakkan; dalam hal ini motivasi menimbulkan kekuatan pada individu, membawa seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Misalnya kekuatan dalam hal ingatan, respon-respon efektif, dan kecenderungan mendapat kesenangan.
2. Mengarahkan; berarti motivasi mengarahkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
3. Menopang; artinya motivasi digunakan untuk menjaga dan menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan intensitas dan arah dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

d) Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah gender (Ormrod, 2008), kegigihan dalam mengakui upaya yang dilakukan berbeda-beda antara laki-laki, hal ini dapat dikaitkan dengan gender, tingkat kemandirian, efikasi diri, dan motivasi untuk berprestasi. Selain itu, ketahanan merupakan faktor lain yang berperan dalam penentuan atribut-atribut tersebut

(Desmita, 2016). Kepercayaan diri, juga dikenal sebagai efikasi diri, merupakan elemen tambahan yang perlu dipertimbangkan (Ormrod, 2008). Seseorang yang memiliki rasa percaya diri yang kuat dan memahami kemampuan dirinya, tentu akan memiliki motivasi yang meningkat untuk mencapai tujuannya.

Penelitian Amir menunjukkan bahwa pemahaman seseorang terhadap potensi dirinya dan keyakinan diri yang teguh mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasinya mencapai kesuksesan (Amir, 2016a). Adapun menurut Manafi, Mohammadi & Hejazi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi antara lain usaha, berorientasi pada tujuan, ketekunan, keahlian dan kemampuan (Manafi et al., 2015).

Ada berbagai sebab yang membuat orang termotivasi untuk berprestasi (Griessman, 1994), dorongan tersebut antara lain disebabkan oleh:

1. Kebutuhan akan pemenuhan ekonomi.
2. Kebutuhan penghargaan oleh orang lain.
3. Harga diri.
4. Menentang perasaan rendah diri.
5. Kebutuhan neurotis.
6. Pengembangan diri atau pemenuhan diri.
7. Kebutuhan untuk menciptakan sesuatu yang akan bertahan
8. Kesenangan atau bersenang-senang.

e) Karakteristik Motivasi Berprestasi

Individu yang memiliki kecenderungan kuat terhadap prestasi menunjukkan ciri-ciri tertentu yang menjadi indikator tingginya motivasi berprestasi (A. P. Mangkunegara, 2000), sebagai berikut:

1. Untuk mencapai kehebatan, sangat penting untuk memprioritaskan yang terbaik.
2. Untuk mencapai kesuksesan, seseorang harus mengambil tindakan menuju tujuan mereka.
3. Tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan harus diselesaikan.

4. Banyak orang mendambakan ketenaran dan penguasaan di bidang pilihannya.
5. Salah satu pengalaman yang paling berharga adalah menangani tugas-tugas menantang yang menghasilkan rasa puas setelah selesai
6. Menyelesaikan tugas yang sangat penting.
7. Unggul dalam bidang tertentu hingga tingkat yang melampaui kemahiran orang lain.

Mengacu pada pernyataan Murray dalam Mangkunegara (A. Mangkunegara, 2010), dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki dorongan berprestasi yang kuat menunjukkan kualitas tertentu:

1. Dianjurkan untuk selalu berusaha mencapai yang terbaik dan memprioritaskan tugas-tugas yang paling penting.
2. Untuk mencapai kesuksesan, perlu dilakukan tindakan.
3. Tugas yang membutuhkan usaha dan keterampilan harus diselesaikan.
4. Banyak orang mempunyai cita-cita untuk mencapai ketenaran atau diakui sebagai ahli dalam bidang keahlian tertentu.
5. Menyelesaikan tugas-tugas yang menantang dengan rasa kepuasan.
6. Terlibat dalam tugas yang memiliki arti penting dan tujuan adalah upaya yang bermanfaat.
7. Berusahalah untuk melampaui semua orang lain dalam pencarian pilihan Anda. Bertujuan untuk menjadi lambang keunggulan dan perbedaan di bidang Anda.
8. Membuat novel atau cerita berkaliber tinggi merupakan upaya yang menantang. Hal ini mengharuskan penulis untuk mengembangkan dan melaksanakan plot yang menarik, menciptakan karakter yang utuh, dan melukiskan latar yang hidup yang membenamkan pembaca dalam dunia cerita. Selain unsur-unsur tersebut, sebuah novel atau cerita yang berkualitas juga harus memiliki tema yang sesuai dengan pembacanya, baik melalui komentar sosial atau eksplorasi emosional

f) Indikator Motivasi Berprestasi

Indikator motivasi berprestasi yang tinggi menurut McClelland (D. McClelland, 1987), yaitu:

- a) Tanggung Jawab. Rasa tanggung jawab akan memberikan dorongan bagi individu untuk mengejar prestasi yang diharapkan oleh organisasi
- b) Mempertimbangkan resiko pemilihan tugas. Pertimbangan resiko dari tugas yang akan dijalankan merupakan salah satu ciri dari individu yang memiliki tingkat motivasi berprestasi yang tinggi. Hal ini dikarenakan individu tersebut akan menyiapkan strategi yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.
- c) Memperhatikan umpan balik. Pegawai yang memperhatikan adanya umpan balik dari hasil kerja yang dimiliki, akan mampu melakukan evaluasi kinerjanya sendiri sehingga pegawai tersebut akan mampu memaksimalkan hasil kerjanya.
- d) Kreatif dan inovatif. Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif dan seefisien mungkin
- e) Waktu penyelesaian tugas. Pegawai dengan motivasi berprestasi yang tinggi, akan berupaya untuk meminimalisir adanya waktu yang terbuang percuma dalam melaksanakan pekerjaan.
- f) Keinginan menjadi yang terbaik. Keinginan untuk menjadi yang terbaik merupakan salah satu ciri utama dari pegawai yang memiliki motivasi untuk berprestasi. Hal ini dikarenakan pegawai tersebut akan senantiasa untuk memberikan hasil yang terbaik kepada organisasi.

Selain itu, indikator motivasi berprestasi (Djaali, 2013) ialah:

- a) Menyukai tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi
- b) Memiliki tujuan yang realistis dan menantang
- c) Bersedia menerima perubahan dan umpan balik
- d) Senang bekerja mandiri
- e) Senang bersaing untuk mengungguli orang lain
- f) Keinginan/dorongan berprestasi

4. Konsep Dasar Kepuasan Kerja

a) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mengacu pada kesediaan individu untuk terlibat dalam pekerjaan yang selaras dengan preferensi atau keinginan mereka. Dalam istilah yang lebih sederhana, ini melibatkan pelaksanaan tugas atau aktivitas yang memenuhi kebutuhan mereka. Menurut penafsiran Locke, konsep kepuasan kerja didefinisikan oleh kepuasan atau perasaan positif seseorang mengenai pekerjaannya, yang berasal dari evaluasi atau pengalamannya dengan pekerjaan itu sendiri (Locke, 1976). Spector menegaskan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sentimen individu terhadap pekerjaannya dan berbagai aspek yang membentuknya. Ini adalah ukuran tingkat dimana seseorang menikmati (kepuasan) atau meremehkan (ketidakpuasan) pekerjaan mereka. Meskipun bersifat subjektif, kepuasan kerja biasanya dievaluasi sebagai variabel sikap (Spector & Wimalasiri, 1986). Definisi kepuasan kerja menurut Spector menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang mencakup keseluruhan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan aspek-aspek spesifiknya. Intinya, kepuasan kerja berkaitan dengan tingkat kenikmatan atau ketidakpuasan individu terhadap pekerjaannya dan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti rekan kerja, kompensasi, tugas pekerjaan, dan manajemen. Smith menambahkan bahwa reaksi emosional terhadap pekerjaan seseorang, yang dikenal sebagai kepuasan kerja, ditentukan oleh perbandingan yang dilakukan karyawan antara imbalan atau hasil aktual dan keinginan atau harapan awal mereka (Smith et al., 1983).

Menurut ringkasan tersebut, kepuasan kerja dicirikan sebagai keadaan internal individu, yang diwujudkan melalui penilaian kognitif dan/atau afektif terhadap pengalaman kerja mereka, yang terdiri dari berbagai tingkat evaluasi positif dan negatif. Keadaan internal ini merupakan suatu kecenderungan yang mempengaruhi seseorang untuk menampilkan perilaku positif atau negatif sesuai dengan tingkat kepuasannya (Brief et al., 1988). Perilaku tidak dimasukkan sebagai ciri penentu kepuasan kerja dalam laporan singkat karena perilaku dipandang sebagai akibat dari hal tersebut. Menurut Robbins, kepuasan kerja secara sederhana didefinisikan sebagai disposisi individu secara keseluruhan

terhadap pekerjaannya (Robbins, 1998). Kepuasan kerja menurut Greenberg dan Baron berkaitan dengan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang bisa bersifat positif atau negatif (Greenberg & Baron, 2000).

b) Pendekatan dan Teori Kepuasan Kerja

Spector berpendapat bahwa terdapat dua metodologi berbeda dalam meneliti kepuasan kerja: pendekatan global dan pendekatan faset (**Spector, 1997**). Menurut pendekatan global, kepuasan kerja dipandang sebagai suatu kesatuan utuh atau kumpulan pendapat mengenai berbagai aspek pekerjaan. Pendekatan ini digunakan ketika pola pikir keseluruhan karyawan merupakan penelitian yang penting, seperti ketika organisasi ingin mengukur pengaruh preferensi atau penolakan individu terhadap kinerja pekerjaan. Sebaliknya, pendekatan ini berfungsi sebagai dasar untuk menentukan apakah karyawan puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Bagi organisasi yang ingin meningkatkan kinerjanya, pendekatan faset terbukti sangat bermanfaat. Untuk mengatasi ketidakpuasan di kalangan karyawan, penting untuk mengidentifikasi sumber ketidakpuasan mereka. Penyelesaian suatu masalah sering kali dapat dikaitkan dengan reorganisasi atau perbaikan. Terkadang, penerapan kedua strategi tersebut dapat membuahkan hasil yang sukses. Metode yang sebelumnya digunakan untuk memperoleh pemahaman komprehensif tentang kepuasan melibatkan perolehan pandangan umum tentang pokok bahasannya. Kepuasan kerja bagi karyawan biasanya mencakup kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Di lingkungan kerja, insentif sering kali ditawarkan kepada karyawan atas kerja keras dan dedikasi mereka. Insentif ini dapat berbentuk imbalan, yang dapat mencakup bonus, promosi, atau fasilitas lainnya. Selain itu, pengakuan dan persetujuan rekan kerja dan atasan juga dapat menjadi faktor motivasi bagi karyawan untuk terus berkinerja baik dalam tugas pekerjaannya. Baik pekerjaan maupun organisasi merupakan bagian integral dari pendekatan faset. Pendekatan ini menekankan pentingnya mengkaji komponen atau aspek individual dari sistem yang lebih besar untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang keseluruhan.

Ilustrasi kepuasan kerja yang lebih komprehensif dibandingkan sekadar konsep kepuasan kerja. Pekerjaan global bisa menjadi masalah yang kompleks, karena melibatkan karyawan dari berbagai latar belakang budaya yang mungkin memiliki perspektif dan emosi yang berbeda-beda terhadap pekerjaan. Ada beberapa aspek berbeda dalam pekerjaan yang mungkin tidak langsung dapat dikenali. Secara global, karyawan diminta untuk menilai tingkat kepuasan kerja mereka. Sebagai ilustrasi, seseorang dapat memberikan penilaiannya sendiri. Meskipun individu ini menikmati kebersamaan dengan rekan-rekannya, mereka yakin bahwa imbalan yang diterima rekan-rekannya tidak sesuai dengan keinginan mereka. Sejauh ini sentimen mereka. Ungkapan “sebaliknya” lazim digunakan untuk menunjukkan bahwa peran atau kondisi dua hal telah terbalik. Ungkapan ini sering digunakan untuk mengungkapkan hubungan antara dua hal dimana akibat dari satu hal dapat diterapkan pada hal lainnya dalam arah yang berlawanan. Misalnya benar A mempengaruhi B, maka benar juga B mempengaruhi A, begitu pula sebaliknya. Tingkat kepuasan di antara berbagai aspek mungkin berbeda, namun aspek-aspek itu sendiri mungkin juga menunjukkan tingkat kepuasan yang berbeda-beda

Menurut penelitian Spector pada tahun 1997, tidak terdapat korelasi yang signifikan antara berbagai aspek pekerjaan (Spector, 1997). Hal ini berarti bahwa individu dapat memendam perasaan yang berbeda terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka. Analisis Locke terhadap berbagai penelitian tentang kepuasan kerja mengungkapkan bahwa ada empat kelompok utama aspek kepuasan: imbalan, hubungan antarpribadi, sifat pekerjaan, dan konteks organisasi (Locke, 1976). Pada tahun 1976, Locke menyimpulkan bahwa aspek-aspek dalam kelompok yang sama cenderung memiliki korelasi kepuasan yang lebih tinggi. Spector membangun temuan ini, menyatakan bahwa aspek kepuasan yang memiliki struktur yang sama akan memiliki korelasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi faset kepuasan dari struktur yang berbeda (Spector, 1997). Misalnya, terdapat hubungan yang lebih tinggi antara kepuasan dengan imbalan seperti kompensasi dan tunjangan dibandingkan antara aspek lingkungan organisasi, seperti komunikasi dan proses kerja.

Tabel 2.2
Interkorelasi Antar Sembilan Faset dalam Kepuasan Kerja

Faset Kepuasan	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Gaji								
2. Promosi	53							
3. Atasan	19	25						
4. Tunjangan	45	36	10					
5. Imbalan kerja	54	58	46	38				
6. Prosedur kerja	31	31	17	29	46			
7. Rekan kerja	19	23	42	16	39	22		
8. Ciri pekerjaan	25	32	31	20	47	30	32	
9. Komunikasi	40	45	39	30	59	44	42	43

Sumber: diolah dari (Spector, 1997)

Teori motivasi dan teori kepuasan kerja seringkali berkaitan erat. Dalam teori penting mereka tentang kepuasan kerja (Koys & DeCotiis, 1991), D.J. Koys dan T.A. DeCotiis berbagi dasar-dasar berikut:

- a) Teori pemenuhan kebutuhan: semakin besar tingkat kepuasan kerja, semakin banyak kebutuhan terkait pekerjaan yang terpuaskan di tempat kerja
- b) Teori Kesenjangan: tingkat kepuasan kerja seseorang didasarkan pada perbedaan antara apa yang ia yakini telah ia capai melalui pekerjaannya dan apa yang seharusnya (kebutuhan, harapan, atau nilai).
- c) Teori pencapaian nilai: Teori ini mirip dengan teori kesenjangan karena teori ini berpusat pada nilai yang dijunjungnya.
- d) Teori ekuitas, yang membandingkan tingkat kesenangan individu dengan rekan kerjanya.
- e) Teori Komponen Genetik (Genetic Component) menegaskan bahwa faktor keturunan mempunyai peranan dalam beberapa aspek kepuasan kerja.

Locke, menggolongkan teori kepuasan kerja atas Teori Isi dan Teori Proses (Locke, 1976). Teori Isi mencakup teori pemenuhan kebutuhan, teori kesenjangan, teori pencapaian nilai, teori equity, termasuk juga teori hirarki kebutuhan Maslow dan teori Faktor Herzberg yang memusatkan diri pada kebutuhan individu dalam menjelaskan kepuasan kerja, perilaku kerja dan sistem imbalan. Teori proses menyangkut bagaimana perilaku mempunyai kekuatan, diarahkan, dipertahankan dan dihentikan.

Gunz, HP, dan Gunz SP memiliki teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja Studi teori motivasi (Gunz & Gunz, 1994), menggabungkan berbagai faktor. Faktor-faktor ini mencakup analisis tentang apa yang mendorong individu untuk berperilaku tertentu, dan bagaimana mereka memandang insentif dan disinsentif. Teori motivasi juga mengkaji pengaruh faktor eksternal dan internal terhadap perilaku individu, seperti norma budaya dan masyarakat, nilai dan keyakinan pribadi, serta keadaan psikologis. Penting untuk memahami kompleksitas dan nuansa teori motivasi untuk mengembangkan strategi efektif untuk meningkatkan motivasi dan mencapai hasil yang diinginkan. Herzberg mengajukan Teori Dua Faktor, yang juga dikenal sebagai Motivator Kebersihan, sebagai cara untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan:

1. Menurut perspektif Mausner dan Snyderman dalam karya mereka pada tahun 1959, kepuasan kerja dapat ditelusuri kembali ke asal-usulnya. Motivasi di tempat kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori: intrinsik dan ekstrinsik. Yang pertama mencakup faktor-faktor seperti pengakuan, kemajuan, prestasi, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan potensi pertumbuhan. Sebaliknya, motivator ekstrinsik mencakup upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status, kebijakan perusahaan, pengawasan kualitas, dan kualitas hubungan antara rekan kerja, atasan, dan bawahan. Ketiadaan faktor ekstrinsik tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan. Namun, dukungan terhadap teori ini di kalangan para ahli masih terbatas karena instrumen penelitian yang digunakan dalam studi empiris dianggap tidak valid.

2. Teori Model Sisi Kepuasan Lawler merupakan studi komprehensif yang mengkaji berbagai aspek kepuasan di tempat kerja. Gagasan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung pada kepuasan mereka dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti rekan kerja, penyelia, kompensasi, dan sebagainya, tergantung pada apakah jumlah aspek terkait pekerjaan yang mereka temui sepadan dengan apa yang seharusnya mereka hadapi. menerima untuk pekerjaan mereka. Terlebih lagi, jika seseorang menerima lebih dari apa yang pantas mereka terima, mereka mungkin akan merasa bersalah, sedangkan jika mereka menerima kurang dari apa yang seharusnya mereka terima, mereka mungkin merasa tidak puas. Menurut teori ini, tingkat partisipasi individu akan berfluktuasi sesuai dengan seberapa adil atau puasnya mereka memandang hal tersebut. Namun para ahli menegaskan bahwa hanya ada sedikit dukungan faktual terhadap gagasan ini
3. Teori Nilai Locke melibatkan pengambilan keputusan antara kebutuhan dan nilai. Adalah umum bagi individu untuk memberi nilai pada hal-hal yang sebenarnya tidak mereka butuhkan, dan pada saat yang sama juga membutuhkan hal-hal yang mungkin tidak mereka hargai. Kebutuhan mengacu pada kondisi alami yang dibutuhkan individu untuk kesejahteraan psikologis dan fisiologisnya. Di sisi lain, nilai-nilai adalah hal-hal yang diinginkan atau disukai yang dipelajari individu untuk diinginkan daripada menjadi bawaan. Konsekuensinya, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dihasilkan dari keyakinan bahwa individu memperoleh apa yang sangat mereka hargai. Teori ini didasarkan pada penelitian empiris dan tidak memiliki cukup bukti untuk mendukung klaimnya.
4. Teori Proses Lawan Landy, juga dikenal sebagai Teori Proses Kontra, merupakan kontribusi yang signifikan dalam bidang psikologi. Fokusnya tampaknya pada apakah upaya tersebut telah menghasilkan rasa puas atau tidak puas. Menjaga keseimbangan emosi sangatlah penting. Ada seseorang yang saat ini sedang mengalami kepuasan dan kepuasan tingkat tinggi. Sejauh mana seseorang terpengaruh secara

emosional oleh suatu situasi itulah yang menentukan tingkat kepuasannya. Keseimbangan emosi menimbulkan kepuasan, sedangkan ketidakstabilan emosi menimbulkan ketidakpuasan. Namun, tidak ada penelitian yang cukup untuk mendukung teori ini berdasarkan pengalaman masa lalu.

5. Teori Kesenjangan Porter ditunjukkan melalui berikut ini, Sesuai usulan Kinicki, kepuasan merupakan hasil pertentangan antara kenyataan dengan apa yang seharusnya ada (harapan). Pada dasarnya, ini adalah perbedaan antara apa yang ada dan apa yang bisa terjadi (Kinicki et al., 1992). Menurut Locke (1976), kepuasan kerja ditentukan oleh sejauh mana harapan seseorang, kebutuhan, atau nilai-nilai selaras dengan apa yang mereka rasa telah mereka capai melalui pekerjaan mereka (Locke, 1976). Seseorang akan merasakan kepuasan jika tidak ada kesenjangan antara keinginannya dengan persepsinya terhadap realitas, karena telah mencapai ambang batas minimal. Apabila apa yang diperoleh melebihi apa yang diinginkan, maka individu akan merasakan kepuasan kerja yang lebih besar, meskipun terdapat kesenjangan antara harapan dan kenyataan, karena adanya kesenjangan positif. Ketika seorang karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, kesenjangan antara kenyataan dan persepsinya melebar dan berada di bawah ambang batas nol. Data yang tersedia mendukung gagasan ini.
6. Teori Instrumentalitas Porter dan Lawler, yang juga dikenal sebagai Teori Instrumental, menyatakan bahwa motivasi karyawan sebagian besar dipengaruhi oleh keyakinan mereka bahwa upaya mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Teori ini menyatakan bahwa karyawan akan lebih termotivasi untuk berusaha jika mereka yakin bahwa kinerja mereka akan menghasilkan hasil tertentu, seperti penghargaan atau promosi. Selain itu, hal ini menunjukkan bahwa nilai yang diberikan individu terhadap hasil juga akan berdampak pada tingkat motivasi mereka. Pada akhirnya, Teori Instrumentalitas bertujuan untuk menjelaskan bagaimana persepsi karyawan tentang hubungan antara kinerja, hasil, dan penghargaan dapat mempengaruhi

motivasi dan kepuasan kerja mereka (Lawler et al., 1967). Sesuai dengan penegasan Lawler, tingkat kepuasan bergantung pada kesesuaian antara imbalan yang diharapkan dan imbalan aktual yang diterima.

c) Pengukuran Kepuasan Kerja

Wawancara dan survei kuesioner adalah dua cara umum untuk mengukur kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, seperti yang dinyatakan oleh Spector. Namun, kuesioner lebih disukai daripada wawancara karena biaya yang lebih tinggi dan komitmen waktu yang terkait dengan wawancara (Spector, 1997). Kuesioner Kepuasan Minnesota (MSQ), yang dikembangkan oleh Weiss dkk. pada tahun 1967, merupakan kuesioner pertama yang digunakan untuk menilai kepuasan kerja. Ukuran yang banyak digunakan, MSQ, menilai 20 aspek kepuasan kerja yang berbeda. Indeks Deskriptif Pekerjaan (JDI), yang dibuat oleh Smith, Kendall, dan Hulin (1969), merupakan penilaian tambahan. JDI memiliki lima komponen: rekan kerja, atasan, insentif, promosi, dan kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan karyawan diperiksa dalam Survei Diagnostik Kerja (JDS) yang diciptakan oleh Hackman dan Oldham pada tahun 1975. Kepuasan global dan segi yang mencakup aspek pengembangan, penggajian, keamanan, sosial, dan atasan akan dicapai dengan kepuasan JDS.

Untuk mengukur kebahagiaan kerja, Spector membuat Survei Kebahagiaan Kerja (JSS). Kepuasan kerja dapat dinilai dalam skala sembilan poin: gaji, peluang untuk kemajuan dan pengakuan, imbalan moneter dan non-moneter, tunjangan, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kualitas komunikasi. Ada total 36 item di JSS, dengan empat pernyataan yang membahas setiap aspek kepuasan kerja (positif dan negatif). Pada penelitian ini, kami akan menggunakan skala JSS versi bahasa Indonesia

d) Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dilihat dari indikator menurut Robbins (Robbins, 2015), yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang. Tenaga kerja cenderung suka dengan bidang kerja yang menawarkan peluang dalam memanfaatkan keterampilan dan skill karyawan serta menyediakan tugas yang bervariasi, kebebasan, serta evaluasi.
2. Kondisi kerja yang mendukung. Tenaga kerja memperhatikan lingkungan positif demi rasa nyaman mereka serta mudah untuk pengerjaan tugas.
3. Gaji atau upah yang pantas. Karyawan mengharapkan balas jasa serta promosi yang pantas dari perusahaan. Jika karyawan sudah merasakan keadilan dari balas jasa dan promosi untuk kemajuan karir mereka, karyawan akan mampu merasakan kepuasan tinggi
4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Karyawan akan terpuaskan dengan baik jika mereka merasa kepribadiannya cocok dengan kerjaan yang sedang mereka jalani saat ini.
5. Rekan sekerja yang mendukung pekerjaan juga menyangkut perilaku atasan dan rekan sekerja. Jika kondisi pekerjaan dengan atasan dan rekan sekerja yang baik dan ramah serta mendukung dalam pekerjaan mereka maka kepuasan kerja menjadi tinggi.

Selain indikator di atas, Luthan (Luthans, 2006) juga mengungkapkan bahwa terdapat lima faktor penentu kepuasan kerja diantaranya:

1. Pekerjaan itu sendiri. Tugas sebenarnya yang harus diselesaikan. Se jauh mana suatu pekerjaan memberikan tugas yang menyenangkan, kesempatan untuk belajar, dan tanggung jawab yang menciptakan peluang untuk berkembang.
2. Gaji/Kompensasi. Jumlah gaji yang diterima dan titik di mana tingkat upah tersebut ditentukan sesuai dibandingkan dengan gaji orang lain yang bekerja di perusahaan tersebut.

3. Kesempatan promosi/kemungkinan peningkatan peringkat. Setiap orang mempunyai kesempatan untuk meningkatkan diri dan pengalaman kerjanya, serta kemungkinan untuk maju dalam posisinya saat ini.
4. Posisi supervisor atau pengawas. Seorang pemimpin mampu memberikan bawahannya bantuan teknis dan dukungan perilaku untuk membantu mereka sukses
5. Rekan Kerja/sesama karyawan. Ketika seseorang memiliki rekan kerja yang suportif, mereka mampu memuaskan keinginan mendasarnya untuk menjalin hubungan sosial dengan orang lain. Tingkat kesenangan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya akan berdampak negatif jika terjadi perselisihan dengan rekan kerja.

5. Konsep Dasar Kinerja Guru

a) Hakikat Kinerja Guru

Pekerjaan yang memerlukan keterampilan, keahlian, dan sikap tertentu umumnya dihubungkan dengan istilah “kinerja”. Sedarmayanti (Sedarmayanti, 2002). menyatakan bahwa “kinerja” dapat berarti apa saja mulai dari “prestasi kerja” hingga “pelaksanaan kerja” hingga “kinerja kerja” hingga “kinerja kerja”. Keseluruhan bakat dan kompetensi seseorang tercermin dari tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya, oleh karena itu wajib diselesaikan secara tuntas. Dengan demikian, sesuai dengan profesi dan klasifikasi seseorang, kinerja seseorang menjadi nyata sebagai akibat dari tugas atau pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

Mangkuprawia menyatakan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari usaha individu atau tim dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai peran dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Mangkuprawia, 2009). Kinerja individu dan kelompok juga dapat didefinisikan sebagai kecenderungan untuk melaksanakan dan meningkatkan aktivitas yang ditugaskan dengan cara yang konsisten dengan komitmen dan hasil yang diharapkan (Rivai et al., 2005). Akibatnya, bakat, pengalaman, keseriusan, dan keterbatasan waktu seorang pekerja menentukan jenis pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (Hasibuan, 2003). Kinerja seorang

pegawai secara keseluruhan merupakan kesan pertama masyarakat terhadap dirinya dan organisasi tempat dia bekerja. Namun, penerapan kinerja yang tepat merupakan tantangan karena sifat manusia yang memiliki banyak aspek (Ruky, 2006).

Dari sudut pandang di atas, jelas bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang melakukan tugas yang diberikan sesuai dengan ukuran keberhasilan yang telah ditentukan. Aktivitas seorang guru sebelum, selama, dan setelah pembelajaran mengungkapkan banyak hal tentang kompetensi guru di kelas (Supardi, 2013).

Menurut perspektif Islam, setiap orang harus bekerja keras, berharga, dan membantu orang lain. Sebab sebagaimana QS. At-Taubah ayat 9 menyatakan, segala jerih payah tidak sia-sia dan akan bernilai pengabdian, berbunyi:

أَشْتَرُوا بِآيَاتِ اللَّهِ ثَمَنًا قَلِيلًا فَصَدُّوا عَنْ سَبِيلِهِ ۚ إِنَّهُمْ سَاءَ مَا كَانُوا
يَعْمَلُونَ ٩

Artinya: *[mereka menukarkan ayat-ayat Allah dengan harga yang sedikit, lalu mereka menghalangi (manusia) dari jalan Allah. Sesungguhnya Amat buruklah apa yang mereka kerjakan itu].*
(QS.At-Taubah 9: 9)

Bekerjalah semata-mata di jalan Allah, lakukan berbagai perbuatan baik yang memberi manfaat bagi diri Anda sendiri, keluarga Anda, dan orang lain, seperti yang diinstruksikan dalam ayat di atas. Pada akhirnya, Anda akan dikembalikan kepada Allah SWT, Yang Maha Mengetahui Yang Nyata dan Yang Tidak Nyata, melalui kematian, dan Dia akan menyatakan kepada Anda akibat dan manfaat dari apa yang Anda capai berdasarkan perbuatan Anda. telah kamu lakukan, baik yang nyata maupun yang tersembunyi (M. Q. Shihab, 2008).

Selanjutnya dalam surat Al-Maidah ayat 35 dijelaskan :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَابْتَغُوا إِلَيْهِ الْوَسِيلَةَ وَجَاهِدُوا فِي سَبِيلِهِ
لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ٣٥

Artinya : *[Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang mendekatkan diri kepada-Nya, dan berjihadlah pada jalan-Nya, supaya kamu mendapat keberuntungan]. (QS. Al-Maidah 5: 35)*

Islam memberikan petunjuk kepada umatnya bahwa keharusan untuk bersungguh-sungguh menjadi hal yang tidak dapat dihindari dalam melakukan amal shaleh. Kejujuran ini dipandang sebagai ancaman terhadap Islam. Orang lain tidak hanya akan memperhatikan pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja yang serius, namun Tuhan juga akan menghormati mereka sebagai individu yang terhormat atas pencapaian kerja mereka yang dilakukan dengan kemuliaan.

Kemudian dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh Abu Daud, dari Umar ra, Nabi SAW bersabda :

[Dari Umar Ibn al-Khaththab ra., dia berkata: Rasulullah telah bersabda bahwa amal-amal (itu sah bila disertai dengan niat). Dan bahwa bagi setiap orang (mendapatkan apa yang diniatkan). Maka barang siapa hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya kepada Allah dan Rasul-Nya. Dan barang siapa yang hijrahnya kepada harta dunia yang dicarinya atau seorang wanita yang dinikahnya, maka hijrahnya kepada apa yang dihijrahinya]. (H.R. Abu Daud).

Intisari dari hadis di atas adalah pentingnya keikhlasan dan tujuan dalam tindakan seseorang. Motivasi dan kejujuran yang tepat dengan sendirinya akan menghasilkan tindakan yang produktif. Itu akan mencapai apa yang sebenarnya dia inginkan, sampai ke jiwanya. Artinya, tujuan yang menjadi dasar tindakan seseorang akan mempunyai pengaruh langsung terhadap kualitas kinerja seseorang.

b) Strategi peningkatan kinerja guru

Menurunnya mutu pendidikan dipicu oleh rendahnya kinerja guru yang turut mempersulit suatu lembaga pendidikan dalam mewujudkan misinya. Untuk itu, penting untuk memperhatikan dan memantau kinerja guru secara efektif untuk mencegah terjadinya penurunan. Sebenarnya agar tetap membaik, perhatian harus terus diberikan.

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin, Guru dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik jika mereka diberi lebih banyak pelatihan dan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Untuk memerangi rendahnya semangat kerja dan sikap apatis di tempat kerja, insentif kinerja digunakan. Sedangkan pelatihan digunakan untuk mengatasi rendahnya keterampilan instruktur (Barnawi & Arifin, 2014).

1. Pelatihan

Kursus pelatihan harus ditawarkan sesuai dengan kebutuhan. Dengan kata lain, program pelatihan harus disesuaikan dengan jenis individu berkemampuan rendah (Siahaan & Hidayat, 2017). Guru menjalani pelatihan untuk membantu siswanya mengembangkan keterampilan yang dapat diterapkan pada pekerjaannya

2. Motivasi kerja

Banyak guru yang gagal mencapai hasil yang diharapkan bukan karena mereka kekurangan sumber daya untuk melakukan hal tersebut, melainkan karena mereka secara aktif memilih untuk tidak melakukannya. Kurangnya motivasi inilah yang menyebabkan penyakit ini. Oleh karena itu, insentif kinerja diperlukan untuk menginspirasi guru agar dapat memenuhi dan melampaui standar yang ditetapkan.

Lebih lanjut sebagaimana dikemukakan oleh Tim Khusus (Khusus, 1997), unsur-unsur sistem peningkatan efektivitas guru adalah::

1. Ketenagaan: Peningkatan kepemimpinan, administrasi, guru kelas, dan kelompok belajar
2. Perangkat gugus: KKG, KKKS, dan KKPS dalam satu PKG
3. Program: Perbaikan, diskusi, seminar, dan tutorial Kesulitan topik/mata pelajaran Tuntutan nyata dan praktis dalam proses belajar mengajar Jadwal dan pelaksanaan program
4. Manajemen: Memfasilitasi organisasi, manajemen, metode, pekerjaan, disiplin, komunikasi, dan insentif untuk mencatat dan melaporkan
5. Dana: Sumber Penggunaan dan Tanggung Jawab

6. Monitoring dan evaluasi: Pemeriksaan terus-menerus, pengumpulan data tentang masalah, dan penilaian kemajuan siswa

c) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Beberapa faktor telah ditemukan dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja seorang guru di kelas. Faktor berikut dapat meningkatkan kinerja kelas: 1) pekerjaan yang menuntut intelektual; 2) insentif yang memadai; 3) mendorong lingkungan kerja; dan 4) menyemangati rekan kerja (H. Usman, 2006). Armstrong, sebaliknya, mengatakan bahwa ada beberapa elemen yang berperan, termasuk lingkungan, kualitas pemimpin, kekompakan tim, struktur organisasi, dan preferensi individu yang terlibat, mempengaruhi kinerja guru. Lebih lanjut Armstrong (Armstrong & Baron, 1998) mengidentifikasi sejumlah karakteristik khusus yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain:

1. Elemen individu, atau karakteristik pribadi, seperti pengetahuan, dorongan, dedikasi, dll
2. Variabel kepemimpinan, berkaitan dengan seberapa baik manajer, pemimpin, atau ketua kelompok memberikan bimbingan dan dukungan.
3. Aspek tim, seperti kualitas bantuan yang diberikan oleh rekan kerja, merupakan pertimbangan ketiga yang perlu dipertimbangkan
4. Aspek sistem, yang berkaitan dengan infrastruktur dan operasi rutin, merupakan kelompok pengaruh keempat
5. Aspek kontekstual dan situasional (disebut juga variabel kontekstual dan situasional) berkaitan dengan perubahan dan tekanan lingkungan internal dan eksternal.

Bakat, seperti pengetahuan, pekerjaan, dan kemampuan, serta cara orang memandang perannya, sama pentingnya dengan seberapa keras orang berusaha, seperti yang ditemukan oleh Luthans (Luthans, 2008b). Menurut Mathis dan Glinow, kesuksesan seseorang bergantung pada berbagai faktor, seperti kemampuan alami, motivasi, peluang untuk berkembang, kualitas jaringan dukungan seseorang, kualitas pekerjaan seseorang, dan koneksi seseorang dalam organisasi (Shane & Von, 2004).

d) Indikator Kinerja Guru

Untuk memenuhi tanggung jawab mereka dan mencapai tujuan pendidikan sekolah dan masyarakat, guru harus memenuhi sejumlah metrik kinerja yang disyaratkan. Menurut Undang-Undang 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, “kinerja guru harus mencakup kompetensi pedagogik, personal, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”.

Sedang menurut Usman (M. U. Usman, 2006), beberapa indikator kinerja guru diantaranya:

1. Kemampuan merencanakan belajar mengajar, yang meliputi: (a) menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, (b) menyesuaikan analisa materi pelajaran, (c) menyusun program semester, (d) menyusun program atau pembelajaran.
2. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, yang meliputi: (a) tahap pra instruksional, (b) tahap instruksional, (c) tahap evaluasi dan tidak lanjut.
3. Kemampuan mengevaluasi, yang meliputi: (a) evaluasi normatif, (b) evaluasi formatif, (c) laporan hasil evaluasi, dan
4. Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

B. HASIL PENELITIAN RELEVAN

Dalam ranah penelitian, penelitian yang relevan diartikan sebagai penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya, dan memuat satu atau lebih variabel yang bertepatan dengan topik penelitian saat ini. Jenis penelitian ini berfungsi sebagai titik acuan atau sistem pendukung untuk setiap penelitian baru. Oleh karena itu, pada bagian ini akan disajikan hasil-hasil penelitian yang mencakup beberapa variabel yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan peneliti itu sendiri.

1. Penelitian yang dilaksanakan oleh Hermansyah Amir dengan judul “*Korelasi Pengaruh Faktor Efikasi Diri Dan Manajemen Diri Terhadap Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Pendidikan Kimia Universitas Bengkulu*” menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan dari efikasi diri dan manajemen diri terhadap motivasi berprestasi pada mahasiswa dengan

kategori cukup. Hal ini berarti bahwa ada berpengaruh yang signifikan dan linier secara parsial ataupun secara bersama-sama dari aspek efikasi diri dan manajemen diri, terhadap motivasi berprestasi mahasiswa, dengan aspek manajemen diri memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan aspek efikasi diri terhadap motivasi berprestasi yang dimiliki oleh mahasiswa. Ketiga aspek saling terkait erat dan saling mempengaruhi satu sama lain (Amir, 2016b).

2. Penelitian oleh Farida Hanun dengan judul *“Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah (Survey di Madrasah Ibtidaiyah Kota Bekasi)”*. Hasil penelitian menunjukkan: a) Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap Iklim kerja, b) Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi, c) Iklim kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi, d) Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap Kinerja kepala madrasah, e) Iklim kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja kepala madrasah, dan f) motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap kinerja kepala madrasah (Hanun, 2013).
3. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzan dengan judul *“Pengaruh Efikasi Diri dan Resiliensi Terhadap Komitmen Profesional Dimoderasi Budaya Klan (Studi Kasus pada Guru SMK Negeri di Kabupaten Pati)”*, mengungkapkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa: a) efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen profesional guru, b) Resiliensi berpengaruh terhadap komitmen profesional guru, c) budaya klan berpengaruh terhadap komitmen profesional guru, d) Budaya klan memperkuat pengaruh efikasi diri terhadap komitmen profesional guru, e) Budaya klan memperkuat pengaruh resiliensi terhadap komitmen profesional guru (Fauzan, 2016).
4. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hary Sussanto dengan judul *“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK di Kecamatan Daha Selatan Hulu Sungai Selatan Kalimantan Selatan”*, penilaian umum terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan Kalimantan Selatan sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan persentase peningkatan

terbesar (66,4%), serta rata-rata skor kinerja instruktur sebesar 108,94 (X104). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan Kalimantan Selatan. Hubungan ini terjalin baik secara individu maupun bersama-sama, baik langsung maupun tidak langsung; tingkat signifikansi masing-masing hubungan tersebut sebesar 0,036; 0,003; 0,036; 0,000; (0,038 dan 0,036); (0,045 dan 0,036) (Susanto, 2012).

5. Penelitian yang dilakukan oleh Rahadianto, dkk dengan judul “*Hubungan Antara Self-Efficacy dan Motivasi Berprestasi dengan kecemasan akademik pada siswa program sekolah RSBI di Surabaya*” mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy*, motivasi berprestasi dengan kecemasan akademik pada siswa RSBI sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara *self-efficacy*, motivasi berprestasi dengan kecemasan akademik pada siswa RSBI (Rahadianto & Yoenanto, 2014).
6. Penelitian yang dilakukan oleh Zahidah, dkk dengan judul “*Hubungan Antara Efikasi Diri dan Motivasi Berprestasi dengan Kecemasan Akademik Peserta Didik Kelas VIII SMP Negeri 20 Surabaya*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: a) Semakin tinggi efikasi diri dan motivasi berprestasi peserta didik maka semakin rendah kecemasan akademiknya. 2) nilai koefisien korelasi sebesar 0,553 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan sumbangan efektif variabel efikasi diri dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kecemasan akademik peserta didik sebesar 30% sedangkan 70% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain (Zahidah & Naqiyah, 2020).
7. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani & Rasyid dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo*” menyatakan bahwa hasil penelitiannya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ($p < 0,05$), dan memberikan sumbangan dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.202. Ini berarti bahwa kinerja

guru di Kabupaten Wonosobo dipengaruhi oleh motivasi kerja guru dan memberikan sumbangan sebesar 20,2%. Kemudian terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMAN di Kabupaten Wono-sobo ($p < 0,05$) dan memberikan sumbangan dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.117. Ini berarti bahwa kinerja guru di Kabupaten Wonosobo dipengaruhi oleh budaya organisasi sekolah dan memberikan sumbangan sebesar 11,7% (Handayani & Rasyid, 2015).

8. Penelitian yang dilakukan oleh Prayoga & Yuniati dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram” menyatakan bahwa hasil penelitiannya adalah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Mataram sebesar 55,2%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi sekolah, kinerja guru SMA Negeri di Kota Mataram akan semakin meningkat (Prayoga, S., & Yuniati, 2019a).
9. Penelitian yang dilakukan oleh Prihatin dengan judul “*Hubungan Antara Efikasi Diri dengan Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Universitas X Yogyakarta*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri siswa dengan motivasi berprestasi ($r = 0,683$. $p < .01$). Variabel efikasi diri mampu memprediksi 46,6% motivasi berprestasi. Sisanya tidak terdeteksi dalam penelitian ini. Mungkin, situasi pekerjaan siswa harus dipertimbangkan, meskipun status mereka sebagai siswa penuh waktu. Situasi ketenagakerjaan saat ini tidak hanya bekerja pada suatu organisasi, tetapi juga menjadi seorang wirausaha. Saat ini, sangat umum di kalangan mahasiswa untuk menjadi wirausahawan pemula. Situasi kerja ini tentunya mempengaruhi motivasi berprestasi mereka (Prihatin et al., 2018).
10. Penelitian yang dilakukan oleh Widayati, dkk dengan judul “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru*” menyatakan bahwa hasil penelitiannya adalah pada besarnya nilai T_{hitung} kepuasan kerja sebesar 10,224 dengan signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan T_{tabel} sebesar 1,662 maka $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ maka dapat dikatakan hal ini

menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 53% (Widayati et al., 2020).

11. Penelitian yang dilakukan oleh Aslamiyah dkk (Aslamiyah et al., 2020) membuktikan bahwa pengaruh antara efikasi diri dan motivasi terhadap kinerja sangat signifikan, dimana semakin tinggi efikasi diri dan semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja. Sebaliknya semakin rendah efikasi diri dan semakin rendah motivasi maka semakin rendah kinerja.

Penelitian yang menjadi kajian penulis berkonsentrasi pada bagaimana efikasi diri, ketahanan/budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan kepuasan atas pekerjaan mempengaruhi efektivitas kinerja guru. Tujuan kinerja guru adalah untuk menyeimbangkan penggunaan teknologi di kelas, menyiapkan sumber daya manusia menghadapi permasalahan di masa depan, dan mengoptimalkan hasil kerja secara efisien untuk mencapai tujuan pembelajaran. Selain itu, pemenuhan visi dan tujuan suatu lembaga sangat bergantung pada efektivitas para gurunya. Tujuan dari penelitian penulis adalah untuk membedakannya dari penelitian lain di bidang ini.

C. KERANGKA BERFIKIR

Pendidikan merupakan komponen integral dalam upaya mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Di dunia saat ini, pendidikan berfungsi sebagai tolak ukur pencapaian keberhasilan institusi mana pun, jika dilihat dari sudut pandang pendidik yang mengajar mata pelajaran sesuai bidang keahliannya masing-masing. Peningkatan mutu pendidikan pada dasarnya merupakan tanggung jawab guru yang berfungsi sebagai garda depan proses pembelajaran di lembaga pendidikan (Akmalia et al., 2020). Mengingat hal ini, kemandirian guru memainkan peran penting dalam menghasilkan lulusan dengan kualitas luar biasa.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya hasil penelitian oleh Harwiki (Harwiki, 2012), Drake (Drake et al., 2007) dan Javadi (Javadi et al., 2012) merupakan hasil penelitian yang mengungkapkan adanya faktor-faktor secara nyata dapat mempengaruhi kinerja guru dimana motivasi guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap aktifitas kinerja guru. Selain

itu, tidak hanya anak didik yang bisa terpengaruh oleh peran seorang guru namun budaya organisasi dan kepuasan kerja turut andil mempengaruhi kinerja guru. Untuk menghadapi hal-hal yang terjadi selama proses belajar mengajar berlangsung serta membangkitkan gairah mengajar maka guru harus mempunyai *self efficacy*. Rahmi (Rahmi et al., 2014), Luszczynska (Luszczynska et al., 2005) dan Cherian & Jacob (Cherian & Jacob, 2013) menyatakan bahwa *self efficacy* guru berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru.

Kerangka berpikir yang ada di atas segalanya adalah konsep yang kompleks dan bernuansa. Ini mencakup berbagai pendekatan berpikir, termasuk namun tidak terbatas pada pemikiran kritis, pemecahan masalah, dan ide kreatif. Kerangka kerja menyeluruh ini penting untuk memahami dunia di sekitar kita dan memahami informasi yang kita temui. Hal ini memungkinkan kita menganalisis situasi dari berbagai perspektif dan sampai pada kesimpulan yang masuk akal. Meskipun sulit untuk memahami sepenuhnya seluk-beluk kerangka kerja ini, pentingnya hal ini tidak bisa dilebih-lebihkan

Penelitian ini berfokus pada variabel-variabel yang diteliti karena variabel-variabel tersebut merupakan salah satu dari sekian banyak elemen yang mempengaruhi kinerja yaitu efikasi diri, budaya organisasi, motivasi berprestasi, kepuasan kerja dan kinerja guru.

1. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Motivasi Berprestasi

Seseorang dikatakan termotivasi ketika ia berada dalam keadaan yang mendorongnya menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Seseorang yang melakukan suatu pekerjaan dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan akan melakukan tugas itu dengan keunggulan, antusiasme, ketekunan, dan semangat. Motivasi sering dikatakan sebagai faktor pendorong dalam melakukan sesuatu, sehingga dalam hal ini seseorang yang memiliki motivasi tinggi memiliki kesiapan dalam melaksanakan serangkaian kegiatan yang telah ia susun.

Motivasi yang tinggi akan membangkitkan gairah dan semangat seseorang dalam melakukan aktivitas sehingga menjadi lebih fokus dalam proses pengerjaannya. Berangkat dari hal ini, maka tinggi rendahnya motivasi seseorang untuk berprestasi dari orang lain akan mampu membangkitkan keinginannya

dalam bertingkah laku serta memiliki keyakinan yang tinggi akan penyelesaian pekerjaan ke arah yang lebih cepat. Hal ini menunjukkan bahwa apa yang dilakukan seorang guru tergantung pada besarnya rasa percaya diri yang dimilikinya, yang dapat diartikan sebagai keyakinan guru terhadap kemampuannya sendiri dalam mengajar bahkan dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang berkaitan dengan kedudukannya sebagai pendidik profesional. Oleh karena itu, besar kecilnya efikasi diri yang dimiliki oleh pengajar merupakan faktor utama yang menentukan tinggi atau rendahnya keberhasilan seseorang. Oleh karena itu, masuk akal untuk menyimpulkan bahwa tingkat efikasi diri seorang guru berdampak langsung pada tingkat motivasi berprestasi yang mereka tunjukkan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Berprestasi

Budaya organisasi merupakan hal yang penting bagi sebuah organisasi di satuan lembaga pendidikan islam. Budaya organisasi ini terbentuk dari adanya perilaku individu dan kelompok yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini berarti bahwa perilaku merupakan kesepakatan bersama anggota organisasi yang dijadikan komitmen dalam organisasi dan menjadi petunjuk bagi anggota organisasi yang baru.

Pemberian motivasi kepada seorang guru sangat dibutuhkan untuk membangkitkan semangat kerja terutama terhadap motivasi berprestasi guru, sebagaimana dapat diketahui bahwa seorang guru yang sangat termotivasi untuk mencapai tujuan siswanya juga akan menunjukkan tingkat kegembiraan yang tinggi. Indikator motivasi berprestasi mencakup individu menikmati pekerjaan yang mereka lakukan, menginginkan umpan balik atas kinerja mereka, bersedia mengambil risiko, dan memiliki strategi untuk mencapai tujuan mereka.

3. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja

Efikasi diri merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja, dimana efikasi diri merupakan keyakinan individu untuk memotivasi dirinya sendiri untuk melaksanakan tugas. Mereka yang mempunyai

perasaan efikasi yang kuat akan berusaha semaksimal mungkin dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang berakhir akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan kunci utama bagi seseorang dalam menentukan kualitas dirinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas. Salah satu faktor yang dapat mendorong puasnya seseorang ketika telah menyelesaikan pekerjaannya ialah keyakinan dalam menyelesaikan tugas tersebut secara baik. Efikasi diri akan memengaruhi sikap kerja seseorang terlebih yang memiliki efikasi diri tinggi untuk menyelesaikan masalah pada pekerjaannya dengan cara yang efektif dan efisien dan mampu memberikan kepuasan kerja. Selain itu peningkatan efikasi diri kemungkinan akan mendorong tumbuhnya kepuasan kerja.

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi merupakan serangkaian asumsi, sistem keyakinan, value, serta standar aturan perilaku untuk dijadikan petunjuk dalam berperilaku bagi semua anggota. Hal ini dapat membawa dampak pada kepuasan kerja seseorang dimana ia bekerja. Semakin kuat budaya organisasi dalam suatu lembaga maka kepuasan kerja seseorang juga akan semakin meningkat. Kepuasan kerja menunjukkan sikap yang kompleks karena muncul dari penilaian seseorang terhadap berbagai dimensi pekerjaan yang dilakukan setiap hari. Disamping itu, kepuasan kerja tidak hanya didasarkan pada sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan kepada individu terkait dengan karakteristik pekerjaan tertentu tetapi juga sejauh mana karakteristik pekerjaan ini penting bagi individu.

Asumsi bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja mensyaratkan bahwa berbagai jenis budaya organisasi menciptakan tingkat kepuasan kerja yang berbeda di anggota organisasi. Dengan begitu penyelidikan empiris tentang efek budaya organisasi mengharuskan untuk mengidentifikasi berbagai jenis budaya organisasi dan menentukan sejauh mana kepuasan kerja para guru yang dikaitkan dengan jenis budaya organisasi yang mendominasi di suatu lembaga pendidikan. Oleh sebab itu, diperlukan pengidentifikasian budaya organisasi tersebut.

5. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru

Tingkat kepercayaan diri (efikasi) yang dimiliki seorang guru terhadap tugas pokoknya merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dan perilakunya di sekolah. Evaluasi kinerja guru dapat dilakukan dengan mengamati perilakunya sepanjang proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan pembelajaran. Lebih jauh lagi, perilaku seorang guru selama proses pendidikan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap perkembangan perilaku dan kepribadian siswa.

Guru yang memiliki rasa efikasi diri yang kuat cenderung menunjukkan tingkat antusiasme dan motivasi yang tinggi dalam memenuhi tanggung jawabnya. Perkembangan efikasi diri individu seringkali merupakan proses bertahap yang dipengaruhi oleh berbagai faktor kognitif, sosial, linguistik, dan fisik. Proses kognitif merupakan proses berfikir, di dalamnya termasuk pemerolehan, pengorganisasian, dan penggunaan informasi. Efikasi guru yang tinggi sangat menguntungkan bagi peningkatan hasil belajar peserta didik. Karena guru yang berefikasi tinggi memiliki energi psikologis yang besar untuk mencurahkan segala sumber daya dan potensinya bagi keberhasilan pendidikan. Biasanya, guru yang memiliki efikasi tinggi akan bersikap dewasa, arif, dan bijaksana dalam menjalankan tugas sesuai dengan profesinya yang didasari oleh budi pekerti yang luhur.

6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Karena melembagakan perubahan dalam perusahaan/sebuah institusi pendidikan memerlukan pengaruh terhadap persepsi, keinginan, sikap, dan perilaku karyawannya, metode yang diperlukan untuk mengembangkan budaya organisasi yang kuat sangatlah kompleks. Budaya yang kuat berkembang ketika orang-orang menyepakati nilai-nilai dan norma-norma bersama.

Ketika semua orang di perusahaan/ institusi pendidikan berbagi dan bertindak sesuai dengan keyakinan dasar yang sama, saat itulah Anda mengetahui bahwa Anda memiliki budaya yang sehat. Semakin banyak orang di perusahaan yang percaya pada cita-cita ini, semakin mereka akan berupaya mewujudkannya. sejalan dengan gagasan ini, budaya yang kuat akan berdampak signifikan terhadap

cara seseorang menjalankan tugas dan tugasnya. Hal ini dapat dijadikan sebagai sarana potensial untuk meningkatkan konsistensi sikap dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan bidang tugas yang diberikan.

Sama halnya yang terjadi di Madrasah Aliyah baik Negeri maupun Swasta yang merupakan lembaga pendidikan umum dengan ciri khas keagamaan dengan budaya dominan dalam mengekspresikan nilai-nilai inti organisasi yang diberlakukan secara bersama bagi setiap individu yang ada di dalamnya, yakni seperti norma-norma keagamaan yang menumbuhkan rasa kebersamaan, persaudaraan yang kuat, komitmen, komunikasi yang lancar dan ikhlas dalam bekerja (beramal). Komponen budaya organisasi ini dapat memandu guru dalam melaksanakan tugas tanpa membutuhkan perintah atau peraturan yang mengikat.

Budaya organisasi ini akan tercermin pada sikap dan perilaku positif yang mampu mendukung suksesnya semua program kerja organisasi. Hal ini ditunjukkan melalui implementasi pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan melaksanakan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, pengayaan bahan ajar. Oleh sebab itu, budaya organisasi diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.

7. Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru

Motivasi merupakan dorongan dasar pada diri seseorang dalam melakukan suatu perbuatan. Baik buruknya perbuatan yang dilakukan seseorang tersebut, dapat bergantung pada motivasi yang mendorong perbuatannya. Motivasi seorang guru dalam mengajar, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan dimasa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan kinerja yang akan datang.

Para guru diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerjanya untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka sehingga dapat meningkatkan keberhasilan proses pembelajaran. Namun demikian, selain berasal dari sumber luar, guru mungkin menemukan inspirasi untuk pekerjaannya dari dalam diri mereka sendiri.

8. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Tingkat kepuasan kerja seseorang mencerminkan respon emosionalnya terhadap kesesuaian atau ketidaksesuaian antara harapan seseorang dan pengalaman seseorang dalam pekerjaan. Guru mungkin memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi ketika mereka memimpin dalam membimbing siswanya melalui proses pembelajaran di kelas pada aspek-aspek tertentu atau pada sebagian bidang lain memiliki kepuasan kerja yang rendah. Secara umum, kepuasan kerja meliputi kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap supervisi, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja ditentukan oleh tingkat kesesuaian antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan dari pekerjaannya, yang mana semakin sesuai harapan dengan kenyataan atau yang diperolehnya dari hasil kerjanya, maka akan semakin tinggi kepuasan kerjanya. Seorang guru yang memperoleh kepuasan kerja yang tinggi dari dimana ia bekerja akan bersedia untuk mengerjakan berbagai pekerjaan sesuai tujuan yang diinginkan dan nilai-nilai organisasi yang telah ditetapkan, bahkan tak jarang bahwa guru dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap sebagai anggota organisasi tersebut dan memiliki kemauan yang tinggi dalam bekerja mewujudkan tujuan utama organisasi dengan efektif dan efisien. Dengan demikian, diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru.

9. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Berprestasi

Biasanya, efektivitas kinerja seorang guru dapat diukur dengan mengamati perilaku sehari-hari dan aktivitas pengajarannya. Meskipun masing-masing guru memiliki karakteristik dan perspektif individual, mereka wajib memberikan contoh teladan yang dapat diikuti oleh siswa.

Kinerja seorang guru di sekolah dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah rasa percaya diri atau kemanjuran terhadap tugas pokoknya. Perilaku dan sikap seorang guru berhubungan langsung dengan tingkat efikasi diri yang dimilikinya. Guru dengan tingkat efikasi diri yang tinggi mempunyai motivasi yang tinggi untuk memanfaatkan seluruh potensi yang dimilikinya demi keberhasilan tugasnya, sehingga menghasilkan semangat kerja yang lebih kuat

secara keseluruhan. Tak hanya itu, motivasi berprestasi juga turut andil dalam menaikkan kinerja guru. Percaya atau tidak, guru yang memiliki motivasi dalam berprestasi ia pasti akan yakin (efikasi) terhadap penyelesaian tugas yang di embannya. Berdasarkan hal tersebut, maka terdapat pengaruh tidak langaung antara efikasi diri terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi.

10. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja

Efikasi seseorang sangat menentukan seberapa besar usaha yang ia keluarkan dan seberapa lama individu bertahan dalam menghadapi rintangan dan tantangan yang menyakitkan. Semakin kuat persepsi efikasi dirinya maka akan semakin giat dan tekun seseorang dalam melaksanakan tugas tersebut. Ketika menghadapi kesulitan, tak sedikit seseorang mempunyai keraguan yang besar tentang kemampuannya apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik atau tidak. Jika ini terus menerus terjadi maka dapat menyebabkan ketidak efektifan suatu organisasi.

Salah satu faktor internal yang dikaitkan dengan pencapaian kinerja adalah aspek sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaan dan lingkungannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan seperangkat perasaan guru tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Seorang guru yang merasakan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sebaliknya guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustrasi dan merosotnya kinerja bahkan dapat dipastikan keyakinan diri (efikasi diri) pun akan menghilang. Berdasarkan hal tersebut, maka terdapat pengaruh tidak langaung antara efikasi diri terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.

11. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Berprestasi

Penerapan nilai budaya organisasi akan terlihat dari perilaku, bahasa, tata krama, tata susila, tata busana, hukum, moral hingga etika yang berlaku pada organisasi tersebut. Oleh sebab itu, dengan adanya nilai-nilai kebersamaan yang

mengakar pada semua anggota organisasi akan semakin mendorong dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya.

Budaya organisasi sekolah akan memberikan dampak yang signifikan terhadap perkembangan perilaku dan karakter siswa. Selain itu, tingkat keberhasilan atau kegagalan yang dialami pendidik di kelas dapat ditelusuri kembali ke dorongan pencapaian pribadi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui media dorongan intrinsik untuk sukses.

12. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja

Menurunnya kualitas pendidikan dapat dikaitkan dengan buruknya kinerja guru sehingga menjadi aspek penting untuk dikelola dan dipantau di lembaga pendidikan. Memastikan bahwa kinerja guru dipertahankan dan terus ditingkatkan merupakan hal yang penting dalam mencapai visi pendidikan. Oleh karena itu, kinerja guru harus dikelola secara efektif untuk mencegah penurunan kualitas dan menjaga kemajuan yang konstan.

Ketika kinerja seorang guru di suatu lembaga pendidikan berada di bawah standar, hal ini menjadi tantangan bagi kepala sekolah dan rekan-rekan guru untuk memperbaiki diri dan meningkatkan kompetensi mengajarnya. Hal ini untuk memastikan bahwa sikap, kepribadian, dan perilaku mereka berkontribusi terhadap terciptanya budaya organisasi yang positif dan sehat, yang pada akhirnya menghasilkan stabilitas dan keselarasan yang lebih baik dengan standar yang ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005.

Dapat dibayangkan bahwa kemandirian pengajaran yang luar biasa dapat mempengaruhi keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Merupakan tanggung jawab sekolah untuk memastikan bahwa guru yang mereka pekerjakan terus ditingkatkan untuk mencapai tujuan lembaga secara produktif dan efisien. Selain itu, guru mengalami peningkatan kepuasan ketika kinerja mereka terus meningkat. Akibatnya, ada hubungan diam-diam antara budaya organisasi, kepuasan kerja para pendidik, dan tingkat kinerja mereka.

D. HIPOTESIS PENELITIAN

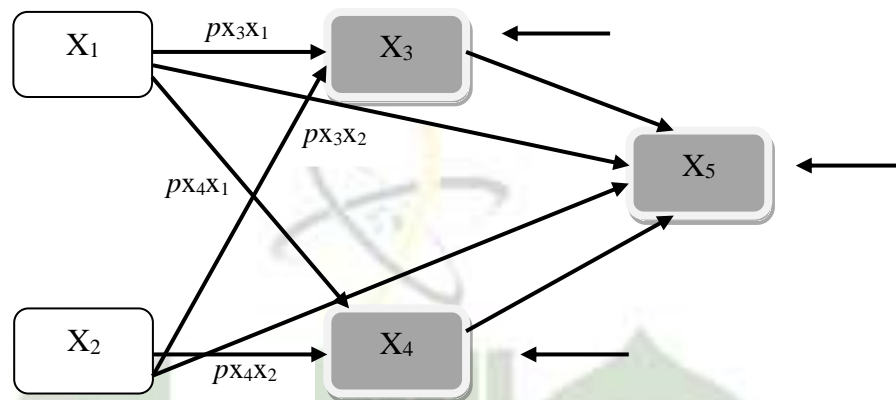
Pada awalnya hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang memerlukan penelitian lebih lanjut untuk sampai pada kesimpulan yang pasti menjawab. Secara teori, Boediono dan Wayan Koster menegaskan bahwa hipotesis adalah anggapan atau dugaan tentang sesuatu yang memerlukan pembuktian dan dapat akurat atau tidak akurat. Asumsi ini dibuat untuk menjelaskan suatu permasalahan yang memerlukan penyelidikan lebih lanjut (Boediono & Koster, 2001).

Hipotesis penelitian dapat diambil dari teori dan kerangka yang diajukan peneliti:

1. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap motivasi berprestasi guru Madrasah Aliyah Kabupaten Batu Bara.
2. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi guru Madrasah Aliyah Kabupaten Batu Bara.
3. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Kabupaten Batu Bara.
4. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah Kabupaten Batu Bara.
5. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Kabupaten Batu Bara.
6. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Kabupaten Batu Bara.
7. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Kabupaten Batu Bara.
8. Terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Kabupaten Batu Bara.
9. Terdapat pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara.
10. Terdapat pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara.

11. Terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui motivasi berprestasi guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara
12. Terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Batubara

Secara umum, akan disajikan pada gambar berikut:



Gambar 2.2

Model Teoritik pengaruh antar variabel penelitian