

NALA

Jurnal Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
Volume 1, Nomor 1, 2021, hal. 9 - 20

PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI MOTIVASI DIRI, KONSEP DIRI DAN EFIKASI DIRI (STUDI PADA SMAN 1 GONDANG KABUPATEN MOJOKERTO)

Gitarani Pramudya, Rahayu Mardikaningsih
(Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto)

Korespondensi: rahayu.mardikaningsih@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja guru menjadi tolak ukur dari keberhasilan sekolah dan bukti penerapan profesionalisme guru sebagai pendidik. Beberapa variabel yang memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru adalah motivasi diri, konsep diri dan efikasi diri. Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap peningkatan kinerja guru. Studi ini mengambil kasus di SMA Negeri 1 Gondang, Kabupaten Mojokerto. Responden adalah keseluruhan guru yang berjumlah 63 orang. Alat pengumpulan data yang digunakan di penelitian ini adalah kuesioner. Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik dan regresi linier berganda menggunakan program SPSS for Windows Evaluation version 26.0. Berdasarkan hasil pengujian analisis data menunjukkan motivasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Gondang Kabupaten Mojokerto. Begitu pun yang terjadi pada variabel bebas konsep diri dan efikasi diri turut memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap peningkatan kinerja guru.

Kata-kata kunci: profesionalisme guru, motivasi diri, konsep diri, efikasi diri, kinerja guru.

PENDAHULUAN

Pendidikan sebagai faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia dan memiliki peran penting untuk membentuk manusia yang berkualitas. Pemerintah memberikan perhatian serius untuk mengolah dan mengembangkan bidang pendidikan. Sistem pendidikan yang baik diharapkan membentuk generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu sanggup menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa serta bernegara serta menghadapi segala perubahan dan tuntutan global (Yuliana, 2012). Upaya reformasi pendidikan pun dilakukan untuk memenuhi tuntutan jaman yang sedang berkembang. Melalui gerakan reformasi, pendidikan wajib berwawasan masa depan yang membagikan jaminan untuk perwujudan hak-hak asasi manusia untuk mengembangkan semua kemampuan serta prestasinya secara maksimal agar menunjang kesejahteraan hidup di masa depan (Firlaily, 2005).

Pihak sekolah melalui guru dan kepala sekolah memiliki peran penting mewujudkan tujuan pendidikan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Kinerja guru menjadi tolak ukur dari keberhasilan sekolah (Sutarjo *et al.*, 2007). Kinerja guru yang baik akan menunjang proses pembelajaran yang baik pula. Menurut Supardi (2013), kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru untuk melaksanakan tugas-tugasnya dalam kegiatan pembelajaran. Menurut Luthans *et al.* (2015), kinerja merupakan kualitas yang dihasilkan seorang individual dari mengerjakan pekerjaannya. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang untuk mengerjakan tugas dan berkontribusi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Hutomo, 2011). Guru yang memiliki kinerja baik sering dianggap sebagai guru yang profesional. Menurut Uno (2014), kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dengan cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran. Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru untuk melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan (Arifin dan Barnawi, 2014; Sinambela & Ernawati, 2021).

Salah satu upaya peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan adanya program motivasi diri (*self-motivation*). Tidak semua guru memiliki kinerja yang sesuai harapan pimpinan. Menurut Sardiman (2005), motivasi diri adalah suatu daya penggerak yang menjadi aktif dan berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dari diri individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi diri dapat juga disebut motivasi internal. Motivasi diri dalam kehidupan sehari-hari sangat dibutuhkan karena dapat menyemangati diri seseorang untuk mencapai apa yang diinginkannya (Darmawan, 2012). Seseorang yang mempunyai motivasi diri yang kuat akan sesuatu hal pasti cenderung akan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hal tersebut (Wahyudi *et al.*, 2006; Retnowati *et al.*, 2021). Menurut Samsudin (2010), motivasi diri dapat digambarkan dengan kemauan untuk maju, kemampuan untuk mengambil inisiatif dan bertindak efektif, serta kemampuan untuk menghadapi kegagalan. Semakin besar motivasi diri yang dimiliki, guru akan semakin bersemangat dan rela mencurahkan tenaga dan pikirannya demi pekerjaan (Lestari, 2014). Hal

ini menunjukkan bahwa motivasi diri harus ada pada setiap guru demi meningkatkan kinerja guru. Motivasi sangat berperan penting untuk peningkatan kinerja guru karena dengan adanya motivasi, guru akan bertindak lebih konsisten dan terarah terutama bila tujuan yang ingin dicapai jelas (Darmawan, 2019). Hal ini juga diperkuat dengan penelitian Aslamiyah *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja guru. Dengan adanya pengembangan motivasi diri dapat memberi dorongan kepada guru agar lebih semangat untuk melakukan pekerjaannya. Peran motivasi sangat penting bagi guru dan akan berdampak positif bagi organisasi sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi diri harus ada pada setiap guru demi meningkatkan kinerja guru.

Selain motivasi diri, kinerja guru juga dapat ditentukan oleh konsep diri (*self-concept*). Konsep diri yang dimiliki oleh seorang guru tentunya akan sangat mempengaruhi keberhasilan guru dalam kinerjanya. Menurut Calhoun dan Acocella (1995), konsep diri adalah pandangan pribadi individu terhadap dirinya yang meliputi tiga dimensi yaitu pengetahuan tentang diri, penghargaan mengenai diri dan penilaian tentang diri. Konsep diri menentukan bagaimana individu berperilaku/bertindak dalam berbagai situasi (Mardikaningsih & Putra, 2021). Setyati dan Dwiarmaja (2014) menyatakan konsep diri berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki sikap dan sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi akan menggiring pada pelaksanaan tugas secara benar. Pada situasi yang bersifat negatif, guru yang cenderung kurang mendukung pekerjaan semisal seperti tidak adanya kemauan untuk mengembangkan diri serta bekerja sama dengan orang lain tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja guru (Issalillah *et al.*, 2021). Konsep diri yang buruk akan menyebabkan kesulitan perihal merealisasikan bakat dan potensi yang terpendam dalam diri (Darmawan, 2013). Sebaliknya citra diri yang sehat akan melapangkan jalan untuk meraih sukses dan kebahagiaan dalam hidup. Menurut Hurlock (1978), seseorang dengan konsep diri positif akan berhasil mengembangkan kepercayaan diri, harga diri dan mampu melihat dirinya secara realistis. Adanya sifat-sifat itu menyebabkan orang tersebut mampu berhubungan dengan orang lain secara akurat dan hal ini mengarah pada penyesuaian diri yang baik di lingkungan sosial (Djasilan, 2020). Dengan demikian, guru yang memiliki konsep diri yang positif akan melapangkan kesuksesannya dalam belajar sedangkan yang memiliki konsep diri yang negatif akan mengalami kesulitan.

Efikasi diri (*self-efficacy*) juga memiliki peran terhadap kinerja guru. Efikasi diri sangat diperlukan untuk mengembangkan kinerja guru karena dengan adanya efikasi diri dalam diri individu akan timbul keyakinan bahwa dirinya mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasannya (Lestari *et al.*, 2020). Menurut Lunenburg (2011), efikasi diri merupakan keyakinan seseorang bahwa ia dapat menghasilkan sesuatu yang positif. Efikasi diri merupakan bagian penting dalam teori sosial kognitif atau efikasi diri sebagai kepercayaan terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai hasil (Darmawan, 2021). Bandura (1977) menunjukkan keyakinan diri sebagai kepercayaan terhadap diri sendiri untuk melakukan suatu tindakan agar menghadapi suatu situasi sehingga dapat memperoleh hasil seperti yang diharapkan. Studi dari Inawati dan Susilowati (2019) menunjukkan bahwa efikasi diri

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Engko (2008) menyatakan bahwa individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan mencurahkan seluruh usaha dan perhatian untuk mencapai tujuan dan kegagalan yang terjadi serta membuatnya berusaha lebih giat lagi. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan efikasi diri yang rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada di sekitarnya. Pada situasi yang sulit, orang yang memiliki efikasi diri yang rendah cenderung mudah menyerah, sementara orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras lagi untuk mengatasi tantangan yang ada.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis melakukan penelitian dengan judul Peningkatan Kinerja Guru melalui Motivasi Diri, Konsep Diri dan Efikasi Diri (Studi Pada SMAN 1 Gondang Kabupaten Mojokerto).

METODE

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode observasi dan rancangan kuesioner. Studi ini mengambil kasus di SMA Negeri 1 Gondang, Kabupaten Mojokerto. Populasi yang diamati adalah guru yang berjumlah 63 orang. Berdasarkan hal tersebut karena jumlah anggota populasinya kurang dari 100 orang maka peneliti menggunakan teknik sensus dan menjadikan semua anggota populasi sebagai anggota sampel. Di penelitian ini ada tiga variabel bebas yang terlibat, yaitu motivasi diri, konsep diri, dan efikasi diri. Variabel terikat adalah kinerja guru. Berikut penjelasannya.

1. Variabel Motivasi Diri (X.1)

Motivasi adalah dorongan seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Motivasi diri bisa digambarkan dengan keinginan untuk maju, keahlian dalam mengambil inisiatif serta bertindak efektif dan kemampuan dalam menghadapi kegagalan. Menurut Herzberg (1959), motivasi diri memiliki beberapa indikator, yaitu (a) pekerjaan itu sendiri (*the work itself*); (b) prestasi yang diraih (*achievement*); (c) pengakuan orang lain (*recognition*); (d) tanggung jawab (*responsible*).

2. Variabel Konsep Diri (X.2)

Konsep diri adalah pandangan pribadi individu terhadap dirinya yang meliputi pengetahuan tentang diri, penghargaan mengenai diri dan penilaian tentang diri. Menurut Calhoun dan Acocella (1995), konsep diri memiliki indikator (a) pengetahuan yang berhubungan dengan diri sendiri; (b) harapan terhadap satu set pandangan mengenai kemungkinan akan menjadi apa dirinya kelak; (c) penilaian tentang dirinya sendiri.

3. Variabel Efikasi Diri (X.3)

Efikasi diri merupakan keyakinan terhadap kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas. Menurut Lunenburg (2011), indikator-indikator efikasi diri adalah

(a) pengalaman akan kesuksesan (past performance); (b) pengalaman individu lain (vicarious experience); (c) persuasi verbal (verbal persuasion); (d) keadaan fisiologis (emotional cues).

4. Variabel Kinerja Guru (Y)

Kinerja adalah pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Indikator untuk mengukur kinerja menurut Robbins (2006) yaitu (a) kualitas kerja; (b) kuantitas; (c) ketepatan waktu; (d) efektivitas; (e) kemandirian.

Alat pengumpulan data yang digunakan di penelitian ini adalah kuisioner. Kuesioner menggunakan skala Likert yang berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Ada delapan jenjang dari Sangat Setuju Sekali (SSS) dengan poin delapan hingga Sangat Tidak Setuju Sekali (STSS) dengan poin satu.

Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, data perlu terlebih dahulu diuji asumsi klasik agar memenuhi kriteria Best Linear Unbiased Estimator (BLUE), sehingga dapat menghasilkan parameter pembuka yang sah. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Uji statistik yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS for Windows Evaluation version 26.0. Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana kondisi variabel terikat bila dua atau lebih variabel bebas sebagai prediktor dimanipulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dari guru SMAN 1 Gondang Kabupaten Mojokerto dikelompokkan berdasarkan karakteristiknya masing-masing. Tinjauan berdasarkan jenis kelamin, responden dibagi menjadi 2 yaitu laki-laki dan perempuan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah pria sejumlah 33 orang atau 52%, dan wanita sejumlah 30 orang atau 48%.

Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden dengan usia 25 sampai 30 tahun berjumlah 17 orang (27%), usia 31 sampai 36 tahun berjumlah 4 orang (6%), usia 37 sampai 42 tahun berjumlah 6 orang (10%), usia 43 sampai 48 tahun berjumlah 5 orang (8%), usia 49 sampai 54 tahun berjumlah 10 orang (16%) dan responden usia 55 sampai 60 tahun berjumlah 21 orang (31%). Dengan demikian, guru dengan rentang usia 55 sampai 60 tahun mendominasi di SMAN 1 Gondang Kab Mojokerto.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Arikunto (2013) bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu

yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam upaya mengolah data untuk memperoleh fakta penelitian maka peneliti menggunakan bantuan program IBM SPSS 26. Berdasarkan hasil pengujian setiap variabel penelitian menunjukkan pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid karena nilai $r \geq 0,30$.

Arikunto (2013) menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Uji reliabilitas di penelitian ini dilakukan dengan cara On Shot menggunakan pedoman nilai Cronbach Alpha dengan kriteria jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$ maka dikatakan reliabel dan nilai Cronbach's Alpha $< 0,7$ maka dikatakan tidak reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Diri (X.1)	0,767	Reliabel
Konsep Diri (X.2)	0,770	Reliabel
Efikasi Diri (X.3)	0,859	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,842	Reliabel

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil tersebut, bahwa nilai Cronbach Alpha variabel motivasi diri (X.1) sebesar $0,767 > 0,700$ sehingga dikatakan reliabel. Sedangkan nilai Cronbach Alpha variabel konsep diri (X.2) sebesar $0,760 > 0,700$ sehingga dikatakan reliabel dan nilai Cronbach Alpha variabel efikasi diri (X.3) sebesar $0,859 > 0,700$ sehingga dikatakan reliabel. Nilai Cronbach Alpha variabel kinerja guru (Y) sebesar $0,824 > 0,700$ sehingga dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

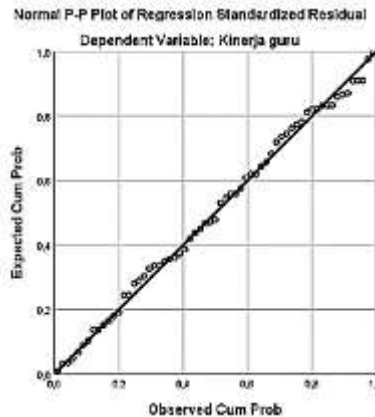
Uji multikolonieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Berdasarkan Tabel 2, dari hasil uji Variance Inflation Factor (VIF) pada hasil output SPSS 26, masing-masing variabel bebas independen memiliki $VIF \leq 10$ dan nilai Tolerance $\geq 0,10$. Hal ini sebagai dasar bahwa dinyatakan model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinieritas antara variabel bebas dengan variabel bebas lainnya sehingga dapat digunakan di penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Diri (X.1)	0,552	1,812
Konsep Diri (X.2)	0,481	2,077
Efikasi Diri (X.3)	0,422	2,371

Sumber: Output SPSS

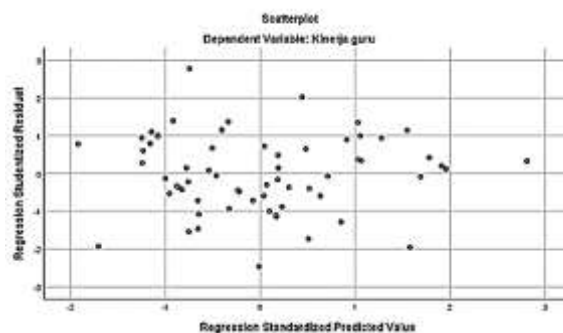
Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Berdasarkan Gambar 1 grafik P-P Plot di atas terlihat bahwa sebaran data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa data penelitian ini memiliki penyebaran yang terdistribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normal.



Gambar 1. P-P Plot Normalitas Data

Sumber: Output SPSS

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah observasi residual memiliki ragam homogen atau tidak. Di penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan cara melakukan grafik scatterplot. Dari Gambar 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi di penelitian ini.



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Sumber: Output SPSS

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian dengan uji regresi berganda yang dilakukan terhadap tiga variabel bebas yaitu motivasi diri, konsep diri, dan efikasi diri disajikan di Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,531	5,142		,298	,767
	MOTIVASI DIRI	,426	,119	,319	3,585	,001
	KONDEP DIRI	,509	,137	,353	3,705	,000
	EFIKASI DIRI	,405	,131	,314	3,081	,003

Sumber: Output SPSS

Persamaan regresi adalah sebagai berikut $Y = 1,531 + 0,426X.1 + 0,509X.2 + 0,405X.3$. Nilai thitung dari variabel motivasi diri sebesar 3,585 dengan tingkat signifikan 0,001 ($<0,05$). Dan nilai thitung dari variabel konsep diri sebesar 3,705 dengan tingkat signifikan 0,000 ($<0,05$). Nilai thitung dari variabel efikasi diri sebesar 3,081 dengan tingkat signifikan 0,003 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi diri, konsep diri dan efikasi diri terhadap variabel kinerja guru.

Uji F mengupayakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk memenuhi semua pengaruh variabel bebas yang diuji pada tingkat signifikansi 5%. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1648,610	3	549,537	56,393	,000 ^b
	Residual	574,945	59	9,745		
	Total	2223,556	62			

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 4 didapatkan nilai probabilitas alpha 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Hal ini berarti variabel motivasi diri, konsep diri dan efikasi diri secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel peningkatan kinerja guru.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 ^a	,741	,728	3,12167

Sumber: Output SPSS

Nilai koefisien determinasi adalah kontribusi variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat. Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,728 atau 72,8% yang berarti kontribusi motivasi diri, konsep diri dan efikasi diri terhadap peningkatan kinerja guru sebesar 72,8%, sementara sisanya 27,2% ini adalah kontribusi variabel lain yang tidak diteliti atau variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan analisis data, variabel motivasi diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, artinya secara statistik dapat ditunjukkan bahwa motivasi diri

memang berpengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SMAN 1 Gondang. Hasil penelitian ini mendukung studi terdahulu yang dilakukan oleh Darmawan (2015); Hariani *et al.*, (2016); Arifin *et al.* (2017); Martono *et al.* (2018); dan Aslamiyah *et al.* (2020). Keberadaan motivasi diri diperlukan untuk menjalankan tugas keseharian sebagai guru (Arifin & Irfan, 2021). Kekuatan motivasi diri akan mendorong guru untuk berusaha semaksimal mungkin agar mencapai tujuannya bagi kepentingan siswa dan kepentingan organisasi sekolah. Motivasi diri mendorong diri guru untuk terus maju meski menghadapi segala perubahan, mengambil peluang dan menunjukkan komitmen kerja yang tercermin dalam perilaku kerja.

Temuan lain menunjukkan bahwa variabel konsep diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil ini mendukung temuan dari Setyati dan Dwiatmaja (2014). Sifat guru yang cenderung mendukung pekerjaan seperti adanya kemauan untuk mengembangkan diri serta bekerja sama dengan orang lain tentunya berpengaruh terhadap kinerja guru. Konsep diri merujuk pada perilaku, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti keyakinan seseorang bahwa ia dapat berhasil dalam suatu situasi. Selain pengetahuan dan keterampilan guru, hal yang butuh diperhatikan adalah perilaku atau sikap kerja guru. Apabila guru memiliki sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi sekolah maka berdampak pada segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Dari analisis data juga membuktikan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Inawati dan Susilowati (2019). Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi menganggap kegagalan sebagai akibat dari kurangnya usaha keras, pengetahuan dan keterampilan. Individu yang ragu akan kemampuan mereka (efikasi diri yang rendah) akan menjauhi tugas tugas yang sulit karena tugas tersebut dipandang sebagai ancaman bagi mereka, individu seperti ini memiliki aspirasi yang rendah serta komitmen yang rendah dalam mencapai tujuan yang mereka pilih atau mereka tetapkan. Ketika menghadapi tugas tugas yang sulit, mereka sibuk memikirkan kekurangan diri mereka, gangguan gangguan yang mereka hadapi dan semua hasil yang dapat merugikan mereka.

Secara simultan, ketiga variabel bebas menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel peningkatan kinerja guru. Meski peran guru menentukan keberhasilan tujuan pendidikan namun sistem manajemen berperan penting juga terhadap hal tersebut. Faktor manusia dan sistem merupakan dua hal yang berkontribusi terhadap kinerja (Mardikaningsih, 2014). Efektivitas sistem ditunjukkan oleh peran pihak manajemen atau pengelola. Bagi manajemen, dalam mengambil kebijakan dan keputusan dapat memacu untuk meningkatkan rasa percaya diri, keyakinan serta motivasi diri guru, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Sesuai dengan teori, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen untuk menyelesaikan berbagai problem kinerja guru untuk menjalankan tugasnya. Bagi organisasi, pengambil kebijakan dalam hal ini kepala sekolah dan dinas pendidikan dapat menggunakan informasi ini bahwa untuk meningkatkan kinerja guru harus memperhatikan posisi guru dilihat dari sisi rasa percaya diri (efikasi diri), sifat dan

sikap (konsep diri) dan motivasi diri. Oleh karena itu dinas pendidikan secara langsung atau melalui kepala sekolah, harus memperhatikan dan meningkatkan kinerja guru dengan mencari pendekatan-pendekatan dan inovasi baru.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian analisis data dan pembahasan sebelumnya maka dapat dinyatakan kesimpulan bahwa motivasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 1 Gondang Kabupaten Mojokerto. Begitu pun yang terjadi pada variabel bebas konsep diri dan efikasi diri turut memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap peningkatan kinerja guru.

Saran yang dapat disampaikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah kepala sekolah diharapkan dapat lebih membina guru dalam kegiatan pembelajaran dengan menerapkan metode pembelajaran apapun yang digunakan di sekolah sehingga permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam kelas dapat diatasi secara bersama. Selain itu guru-guru sebagai objek penelitian banyak yang mendekati usia pensiun sehingga disarankan juga adanya regenerasi dan pengembangan bagi guru-guru yang berusia lebih mudah agar lebih produktif dan berkualitas dalam bekerja.

Motivasi guru adalah faktor penting yang menentukan tingkat keberhasilan dalam pelaksanaan belajar mengajar. Oleh sebab itu guru diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerjanya untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka sehingga proses pembelajaran dapat meningkat lebih baik. Hal itu juga perlu dilakukan pemanfaatan terhadap konsep diri dan efikasi diri. Guru dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi diri, konsep diri dan efikasi diri untuk mengembangkan kinerjanya. Semakin tinggi motivasi diri, konsep diri dan efikasi diri yang dimiliki guru yang digunakan untuk melaksanakan kewajibannya maka semakin tinggi pula kinerja guru pada sekolah tersebut.

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui motivasi diri, konsep diri dan efikasi diri. Meski demikian diperlukan adanya penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M., & Barnawi. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.
- Arifin, Samsul., R. Mardikaningsih & Y. R. Al Hakim. 2017. Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 2(1), 43-50.
- Arifin, S. & M. Irfan. 2021. The Relationship of Achievement Motivation and Employee Satisfaction, *Journal of Science, Technology and Society*, 2(2), 1-6.

- Aslamiyah, Saibatul., Lahmuddin, & Sjahril Effendy. 2020. Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Taman Kanak Kanak di Kecamatan Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 143-152.
- Bandura, A. 1977. Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Calhoun, James, & Joan. R. Acocella. 1995. Psikologi tentang Penyesuaian dan Hubungan Kemanusiaan. Terjemahan Satmoko. IKIP Semarang Press, Semarang.
- Darmawan, D. 2012. Motivasi & Kinerja (Studi Sumber Daya Manusia), Metromedia, Surabaya.
- Darmawan, D. 2013. Pengaruh Konsep Diri dan Kecerdasan Adversitas terhadap Motivasi Berprestasi dan Intensi Berwirausaha, Metromedia, Surabaya.
- Darmawan, D. 2015. Peranan Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(3), 113-122.
- Darmawan, D. 2019. Profesionalisme, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Intensi Berwirausaha, *Ekuitas, Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 3(3), 344-364.
- Darmawan, D. 2021. Peran Budaya Organisasi dan Efikasi Diri Untuk Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 43-53
- Djazilan, M. S. & D. Darmawan. 2020. Effect of Compensation, Job Demand, Job Characteristics on Employee Retention, *Journal of Science, Technology and Society*, 1(2), 1-8.
- Engko, C. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 1-12.
- Firlaily, S. 2005. Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran. Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Gani, A., R. K. Khayru, & D. Darmawan. 2021. Minimalism Trends in Consumption Behavior: Social Inequality and Industrial Dynamics, *Journal of Social Science Studies*, 1(1), 129 – 134.
- Hariani, M., D. Darmawan & Y. Yuli. 2016. Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Untuk Mengembangkan Kinerja Guru, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 3(2), 67-76.
- Herzberg, Frederick, et.al. 1959. *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, Inc, USA.
- Hurlock, B. Elizabeth. 1978. *A Life Span Approach* (5th ed.) Mc Graw Hill, New York.
- Hutomo, S. & D. Darmawan. 2011. Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 13-22.
- Issalillah, F., R. K. Khayru., D. Darmawan & M. W. Amri. 2021. Hubungan Modal Sosial, Modal Psikologi, Modal Diri Karyawan dan Stres Kerja. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2), 84-88.
- Jahroni, & D. Darmawan. 2021. Islamic Human Capital Implementation as Effective Framework in Islamic Human Capital Management, *Journal of Social Science Studies*, 1(1), 239 – 244.

- Kurniawan, Y., & D. Darmawan. 2021. The Adaptive Learning Effect on Individual and Collecting Learning, *Journal of Social Science Studies* 1(1), 93 – 98.
- Lestari, U. P. & D. Darmawan. 2014. Studi Tentang Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 1-6.
- Lestari, U. P., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih., & D. Darmawan. 2020. Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 3(2), 529-536.
- Lunenburg, C. Fred. 2011. Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. Sam Houston State University, *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1), 1-6.
- Luthans, Fred., Brett C. Luthans, & Kyle W. Luthans. 2015. *Organizational behaviour An Evidence Based Approach*, 13th edition. Mc Graw-Hill Education, New York.
- Mardikaningsih, R. 2014. Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang memengaruhinya, *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(2), 73-84.
- Mardikaningsih, R., & A. R. Putra. 2021. Minat Berwirausaha Mahasiswa Ditinjau dari Konsep Diri. *Jurnal Pendidikan, Sosial, Budaya*, 7(3), 173-178.
- Martono, A. W. & R. Triastity. 2018. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 69 – 78.
- Retnowati, E., U. P. Lestari, Jahroni, D. Darmawan, & A. R. Putra. 2021. Retensi Karyawan yang ditinjau dari Kepercayaan dan Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(1), 65-76.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Erlangga, Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Sardiman. 2005. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajawali Press, Jakarta.
- Setyati & Cristantius Dwiatmaja. 2014. Analisis Pengaruh Persepsi Diri, Motivasi, dan Konsep Diri terhadap Kinerja Guru Near Phasenear Pension di SMA Negeri 1 Semarang, *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 96-112.
- Sinambela, E.A. & Ernawati. 2021. Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance, *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 69-74.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sutarjo, M., D. Darmawan & Y. I. Sari. 2007. *Evaluasi Pendidikan*, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Uno, H.B. 2014. *Teori motivasi dan pengukurannya di bidang pendidikan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wahyudi, I, D. Bhaskara, D. Darmawan, Hermawan & N. Damayanti. 2006. Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 95-108.
- Yuliana. 2012. *Dinamika Pendidikan di Indonesia*, IntiPresindo Pustaka, Bandung.