

TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI SOSIAL GURU DAN EFIKASI
DIRI SISWA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN
MOTIVASI BELAJAR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI UPT SMK NEGERI 2 GOWA**

***THE EFFECT OF TEACHER'S SOCIAL COMPETENCE AND
STUDENT'S SELF-EFFICACY ON TEACHER'S
PERFORMANCE WITH LEARNING MOTIVATION AS AN
INTERVENING VARIABLE AT UPT SMK NEGERI 2 GOWA***

disusun dan diajukan oleh

**MERLIN PAIRI
A012201003**



Kepada

**MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI SOSIAL GURU DAN EFIKASI DIRI SISWA
TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI BELAJAR SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING DI UPT SMK NEGERI 2 GOWA**


disusun dan diajukan oleh :

**MERLIN PAIRI
A012201003**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
pada tanggal **09 AGUSTUS 2022**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

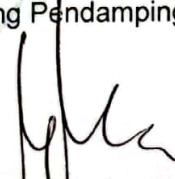
Menyetujui,

Pembimbing Utama,



Prof. Dr. Otto R. Payangan, S. E., M. Si.
Nip. 19580804 198702 1 001

Pembimbing Pendamping,



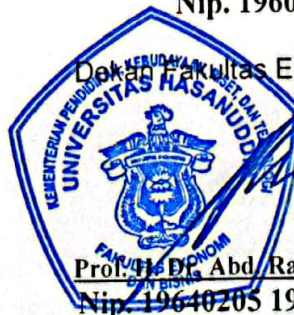
Dr. Hj. Nurdianah Hamid, S. E., M. Agr.
Nip. 19600503 198601 2 001

Ketua Program Studi,



Dr. H. M. Sobarsyah, S. E., M. Si.
Nip. 19680629 199403 2 001

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Prof. H. Dr. Abd. Rahman Kadir, S. E., M. Si., CIPM.
Nip. 19640205 199810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Merlin Pairi
Nim : A012201003
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan **Pengaruh Kompetensi Sosial Guru Dan Efikasi Diri Siswa Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Belajar Sebagai Variabel Intervening Di UPT SMK Negeri 2 Gowa**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 9 Agustus 2022

Yang Menyatakan,



Merlin Pairi

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran TUHAN Yesus yang telah memberikan segalanya kepada penulis, sehingga Tesis dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI SOSIAL GURU DAN EFIKASI DIRI SISWA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI BELAJAR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI UPT SMK NEGERI 2 GOWA”** bisa terselesaikan dengan baik. Tesis ini dibuat untuk tujuan akademis sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Magister Manajemen di Universitas Hasanuddin, Makassar serta disusun secara sistematis agar mudah dipahami. Selama penulisan tesis ini banyak kendala yang dihadapi, namun berkat pertolongan Allah dan arahan serta bimbingan dari pihak-pihak terkait, maka kendala tersebut terurai dan dapat diatasi. Oleh karena itu, secara khusus penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Suami tercinta Rawan Saputra Pasanda yang telah banyak memberikan dukungan dan semangat, terimakasih yang sangat besar atas segala kesabaran, kasih sayang dan cinta sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.
2. Alm. Muhammad Sudirman Kamaruddin yang telah banyak memberikan dukungan, semangat, nasehat, dan penuh sabar mengingatkan penulis untuk mengerjakan dan menyelesaikan Tesis ini. Rindu yang besar membuat penulis tetap semangat menyelesaikan Tesis ini meski banyak ujian yang dihadapi.
3. Almarhum papa' Yunus Pairs, inilah persembahan bakti penulis sebagai seorang anak kepada papa', rindu yang besar kepada papa dan juga alm. adik kandung penulis Lektor Pairs membuat penulis tetap bersemangat menyelesaikan Tesis ini meski banyak rintangan dan ujian yang dihadapi.

Terimakasih banyak untuk mama,' untuk setiap doa yang selalu dilangitkan dan dukungannya kepada penulis, terimakasih untuk kedua kakakku Leni Pairs, S.P., dan Yahya Pairs , dan adekku Cempul Pairs, S.H., untuk setiap dukungan dan doa yang dilangitkan untuk penulis. Terimakasih juga buat tante Martha Pairs, S.Pd., untuk doa dan dukungannya serta keluarga besarku yang telah memberikan yang terbaik berupa dukungan moril, materil dan doa untuk penulis selama menempuh pendidikan.

4. Prof. Dr. Otto R. Payangan, SE., M.Si selaku dosen pembimbing pertama dan Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE., M. Agr selaku dosen pembimbing kedua penulis yang dengan sabar dan telah meluangkan banyak waktu, tenaga, saran, dan masukan-masukan yang cukup berarti sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE., M.Si., CIPM, Prof. Dr. Maat Pono, SE., M.Si, dan Dr. Fauziah Umar, SE., M.Si sebagai tim penguji dan penilai demi kebaikan rancangan penulisan tesis ini.
6. Kepala UPT SMK Negeri 2 Gowa bapak Nurhadi, S.Pd.,M.Pd yang telah memberikan peluang dan dukungan untuk penulis selama menempuh pendidikan serta telah memberikan tempat untuk meneliti dan seluruh stakeholder, guru dan staf SMK Negeri 2 Gowa yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Dr. H. M. Sobarsyah, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
8. Bapak Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin,
9. Teman-teman seperjuangan di Jurusan Tata Busana SMK Negeri 2 Gowa, ibu Dra. Sarintang, ibu Husnaeny, S.Pd, ibu Nurhaidah, S.Pd, ibu

Syarhemi, S.Pd dan ibu Syamsiah S. Pd terimakasih banyak telah mensupport dan membantu mencover setiap pekerjaan penulis sebagai tenaga pendidik selama penulis menempuh pendidikan.

10. Seluruh staf dosen di Program Magister Manajemen Universitas Hasanuddin, penulis ucapkan terima kasih atas ilmu yang telah diberikan.
11. Kepada teman-teman senasib dan seperjuangan di Program Magister Manajemen Universitas Hasanuddin Angkatan 2020 kelas A malam dan kelas Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia atas support dan kerjasamanya serta sumbangsih pikiran selama menempuh pendidikan terlebih khusus dalam menyelesaikan Tesis ini.
12. Para siswa kelas XI SMK Negeri 2 Gowa yang telah bersedia menjadi responden dan sumber informasi dalam penelitian ini
13. Seluruh rekan-rekan yang tidak sempat disebutkan namanya satu per satu yang telah memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini indahny persaudaraan dan persahabatan akan selalu abadi.

Penulis berharap tesis ini dapat dikembangkan lagi sebagai dasar oleh para peneliti ke depan dalam bidang penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis menyadari bahwa penyusunan maupun penyajian tesis ini kurang sempurna. Oleh sebab itu, penulis mohon maaf atas semua kekurangan dalam tesis ini dan menerima dengan senang hati segala bentuk kritik maupun saran yang membangun.

Makassar, Juli 2022

Merlin Pairs

ABSTRAK

MERLIN PAIRI. *Pengaruh Kompetensi Sosial Guru dan Efikasi Diri Siswa terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Belajar sebagai Variabel Intervening di UPTD SMK Negeri 2 Gowa (dibimbing oleh Otto R. Payangan dan Nurdjanah Hamid).*

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi sosial guru dan efikasi diri siswa terhadap kinerja guru dengan motivasi belajar sebagai variabel intervening. Penelitian ini merupakan jenis penelitian pengujian hipotesis dengan metode kuantitatif. Populasi adalah siswa kelas XI SMK Negeri 2 Gowa dengan sampel sebanyak 203 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan bantuan software Smart PLS. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi sosial guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi belajar dan kinerja guru. Adapun efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi belajar dan kinerja guru, sedangkan motivasi belajar berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Kompetensi sosial dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan motivasi belajar sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: Kompetensi Sosial, Efikasi Diri, Kinerja Guru, Motivasi Belajar



ABSTRACT

MERLIN PAIRI. The Effect of Teachers' Social Competence and Students' Self-Efficacy on Teachers' Performance with Learning Motivation as an Intervening Variable at UPTD SMK Negeri 2 Gowa (supervised by Otto R Payangan and Nurdjanah Hamid)

This study aims to analyze the effect of teachers' social competence and students' self-efficacy on the teachers' performance with learning motivation as an intervening variable. This research is a type of hypothesis testing research with quantitative method. The population is students of class XI of SMK Negeri 2 Gowa with a sample of 203 respondents. The data analysis technique used is path analysis with the help of Smart PLS software. Based on the results of this study, it can be concluded that teachers' social competence has a positive and significant effect on learning motivation and teachers' performance. Similarly, self-efficacy has a positive and significant effect on learning motivation and teachers' performance, and learning motivation also has a positive effect on teachers' performance. Social competence and self-efficacy have a positive and significant effect on teachers' performance with learning motivation as an intervening variable.

Keywords: social competence, self-efficacy, teacher performance, learning motivation



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PRAKATA	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Kegunaan Penelitian	13
1.4.1 Kegunaan Teoritis	13
1.4.2 Kegunaan Praktis	13
Bab II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Tinjauan Pustaka	15
2.1.1 Manajemen Sumber Daya manusia	15
2.1.2 Kompetensi	16
2.1.3 Efikasi Diri	28
2.1.4 Kinerja	35
2.1.5 Motivasi	42
2.2 Kajian Empiris	49
2.2.1 Penelitian Terdahulu	49
Bab III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	57
3.1 Kerangka Konseptual	57
3.2 Hipotesis	57
3.2.1 Pengaruh Kompetensi Sosial Guru Terhadap Motivasi Belajar	58
3.2.2 Pengaruh Kompetensi Sosial Guru Terhadap Kinerja Guru	58
3.2.3 Pengaruh Efikasi Diri Siswa Terhadap Motivasi Belajar	59
3.2.4 Pengaruh Efikasi Diri Siswa Terhadap Kinerja Guru	59
3.2.5 Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Motivasi Belajar	60
3.2.6 Pengaruh Secara Tidak Langsung Kompetensi Sosial Guru Terhadap Kinerja Guru	60
3.2.7 Pengaruh Secara Tidak Langsung Efikasi Diri Siswa Terhadap Kinerja Guru	61
Bab IV METODE PENELITIAN	62
4.1 Rancangan Penelitian	62
4.2 Waktu Dan Lokasi Penelitian	62
4.2.1 Waktu Penelitian	62
4.2.2 Lokasi Penelitian	62

4.3 Populasi Dan Sampel Penelitian	63
4.3.1 Populasi Penelitian	63
4.3.2 Sampel Penelitian	63
4.4 Jenis dan Sumber Data	64
4.5 Metode Pengumpulan Data	65
4.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	65
4.6.1 Variabel Penelitian	65
4.6.2 Definisi Operasional	66
4.7 Pengukuran Instrumen Penelitian	68
4.8 Uji Instrumen Penelitian	69
4.9 Metode Analisis Data	69
4.9.1 Analisis Statistik Deskriptif	69
4.9.2 Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i>	71
4.9.3 Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	72
4.10 Analisis Statistik Deskriptif	72
Bab V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	74
5.1 Gambaran Umum Organisasi	74
5.2 Gambaran Umum Responden	74
5.2.1 Jenis Kelamin.....	77
5.2.2 Responden Berdasarkan Jurusan	77
5.3 Deskripsi Variabel Penelitian	78
5.3.1 Variabel Kompetensi Sosial Guru.....	78
5.3.2 Variabel Efikasi Diri Siswa.....	79
5.3.3 Variabel Motivasi Belajar.....	80
5.3.4 Variabel Kinerja Guru.....	82
5.4 Hasil Penelitian	83
5.4.1 Statistik Interensial	83
5.4.2 Hasil pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	84
5.4.3 Hasil Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	88
5.5 Hasil Pengujian Hipotesis	89
5.6 Pembahasan	90
5.6.1 Pengaruh Kompetensi Sosial Guru Terhadap Motivasi Belajar	90
5.6.2 Pengaruh Kompetensi Sosial Guru Terhadap Kinerja Guru ..	92
5.6.3 Pengaruh Efikasi Diri Siswa Terhadap Motivasi Belajar	92
5.6.4 Pengaruh Efikasi Diri Siswa Terhadap Kinerja Guru	94
5.6.5 Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Kinerja Guru	95
5.6.6 Pengaruh Kompetensi Sosial Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Belajar	96
5.6.7 Pengaruh Efikasi Diri Siswa Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Belajar	97
Bab VI KESIMPULAN DAN SARAN	99
6.1 Kesimpulan.....	99
6.2 Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN	103

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Siswa SMK Negeri 2 Gowa Tahun 2019-2021	2
1.2 Jumlah Guru SMK Negeri 2 Gowa Tahun 2019-2021	3
2.1 Penelitian Terdahulu	52
3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	60
4.1 Definisi Operasional Variabel	70
4.2 Bobot Penilaian Berdasarkan Skala Likert	73
5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jurusan	82
5.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi Sosial Guru	83
5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Efikasi Diri Siswa	84
5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Belajar	86
5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru	88
5.7 Nilai <i>Loading Factor</i>	90
5.8 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	92
5.9 Nilai Validitas Diskriminant	92
5.10 <i>Composite Reliability</i>	94
5.11 <i>R-Square</i>	94
5.12 Hasil Uji Hipotesis	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	57
5.1 Struktur Organisasi	80

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuisisioner
- Lampiran 2. Data Hasil Kuisisioner
- Lampiran 3. Hasil Data Olah PLS (Partial Least Square)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu upaya dalam peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah melalui pendidikan. Organisasi yang bergerak dalam sistem pendidikan nasional, merupakan sub sistem yang memiliki sumber daya manusia yang perlu dikelola dengan cara-cara yang tepat. Secara nyata mereka adalah para pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki peran yang sangat krusial dalam mewujudkan tujuan organisasi pendidikan yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi secara positif dan signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.57/2021 pasal 1 ayat 1 tentang Standar Nasional Pendidikan, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Hal ini berkesinambungan antara spiritual dan intelektual dari output yang diharapkan.

Sekolah Menengah Kejuruan merupakan salah satu dari jenis pendidikan nasional formal yang ada di negara kita. Dalam rangka mewujudkan jenis pendidikan di atas tentu harus diimbangi dengan kualitas tamatan agar dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan memasuki lapangan kerja. Berdasarkan pasal 15 UU No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan kejuruan merupakan pendidikan

menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu bentuk pendidikan kejuruan. Menurut Depdiknas 2004 pendidikan di SMK bertujuan untuk menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia yang produktif, mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada di dunia usaha dan dunia industri sebagai tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan kompetensi dalam program keahlian yang dipilihnya. Selain itu, pendidikan kejuruan juga bertujuan untuk mengembangkan keterampilan, kemampuan, pemahaman, sikap, kebiasaan kerja, dan pengetahuan bagi siswa guna memenuhi dan mengembangkan keterampilan kerja agar mampu menjadi pekerja yang betul-betul berguna dan produktif.

UPT SMK Negeri 2 Gowa sebagai salah satu lembaga pendidikan kejuruan yang berstatus sekolah negeri yang beralamat di Jl. Mesjid Raya no. 46 Sungguminasa, Gowa memiliki 3 bidang keahlian yaitu, 1) Seni Pertunjukan, 2) Pariwisata, dan 3) Teknologi. Dimana bidang seni pertunjukan memiliki 3 jurusan yaitu Seni Tari, Seni Musik Non Klasik, dan Seni Musik Karawitan (Etnis/Daerah). Sementara bidang Pariwisata memiliki 3 jurusan yakni Tata Busana, Tata Kecantikan dan Tata Boga sedangkan bidang Teknologi memiliki 2 jurusan yaitu Teknologi Komputer Jaringan dan Multimedia.

Tabel 1.1. Jumlah Siswa SMK Negeri 2 Gowa Tahun 2019 - 2021

No	Tahun	Seni Pertunjukan			Pariwisata			Teknologi		Total
		S. T	MNK	Krw	Bus	Boga	Kece	TKJ	Mm	
1.	2019	149 siswa	91 siswa	98 siswa	197 siswa	201 siswa	102 siswa	275 siswa	204 siswa	1.317 siswa
2.	2020	146 siswa	90 siswa	91 siswa	199 siswa	190 siswa	92 siswa	268 siswa	201 siswa	1.277 siswa

3.	2021	130 siswa	94 siswa	88 siswa	201 siswa	203 siswa	101 siswa	238 siswa	205 siswa	1.260 siswa
Jumlah		425	275	277	597	594	295	781	610	3.854

Sumber : Dapodik SMKN 2 Gowa, 2021

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah siswa pertahunnya rata-rata berkisar 1.200 -1.320 siswa. Pada tahun 2019 jumlah siswa SMK Negeri 2 Gowa yaitu 1.317 siswa, tahun 2020 berjumlah 1.277 siswa dan tahun 2021 berjumlah 1.260 siswa.

Adapun jumlah guru di SMK Negeri 2 Gowa dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2 Jumlah Guru SMK Negeri 2 Gowa Tahun 2019-2021

No	Status Pegawai	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
1.	PNS	45 orang	43 orang	40 orang
2.	Non PNS	20 orang	26 orang	30 orang
Jumlah		65 orang	69 orang	70 orang

Sumber : Dapodik SMKN 2 Gowa, 2021

Berdasarkan data di atas, jumlah guru di SMK Negeri 2 Gowa pada tahun 2019 yakni 65 orang, tahun 2020 yakni 69 orang dan pada tahun 2021 yakni 70 orang. Lebih lanjut, “kebanyakan orang berpikir bahwa lulusan Sekolah Menengah Pertama yang mengidam-idamkan langsung berkerja dan tidak ingin melanjutkan kuliah sebaiknya masuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Sebab SMK lebih banyak mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan untuk mendapatkan pekerjaan dikemudian hari.” (Soandy, 2019). Tidak heran, peminat SMK yang banyak, membutuhkan tenaga pengajar yang mumpuni jumlahnya.

Menurut Djamarah (2002), guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan. Dalam proses pendidikan di sekolah, guru

memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri.

Menurut UU Nomor 14 tahun 2005 mengenai guru dan dosen pasal 1, ayat 10 dipaparkan bahwa kompetensi adalah merupakan suatu ilmu pengetahuan, keahlian atau pun sifat yang harus dipunyai, diperdalam, dan dikendalikan oleh setiap seorang tenaga pendidik untuk menjalankan tugasnya sebagai tenaga profesional. Sehingga seorang guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi baik dari segi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimilikinya.

Arti sebuah makna kompetensi didalam bahasa Indonesia yang sudah diintegrasikan dari bahasa Inggris, *competence* yang memiliki makna sebagai suatu kecakapan atau kemampuan. Jadi kompetensi adalah sekumpulan ilmu, sifat dan skill yang harus dimiliki oleh seorang tenaga pendidik dalam mencapai suatu tujuan didalam proses pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi dapat dimiliki melalui jenjang pendidikan, pelatihan dan belajar sendiri dengan menggunakan sumber-sumber belajar yang dapat digunakan.

Sedangkan pengertian kompetensi guru menurut Sarimaya (2009) merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Di dalam UU Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 10 Ayat 1 tentang Kompetensi Guru, menerangkan bahwa kompetensi seorang guru meliputi :

1. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik,
2. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik,
3. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam,
4. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/ wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dari sebuah proses pendidikan. Proses pendidikan tidak akan berjalan dengan lancar apabila guru tidak mampu berkomunikasi yang baik dengan peserta didik baik pada saat proses pembelajaran maupun diluar kelas. Oleh karena itu guru haruslah memiliki kemampuan berkomunikasi dengan peserta didik maupun dengan tenaga pendidik lainnya. Jika guru mampu menguasai kompetensi sosial maka komunikasi guru dengan peserta didik akan baik dan tidak ada jarak antara guru dan peserta didik, begitu juga dengan guru.

Sementara masa remaja merupakan masa munculnya kemauan menalar, berpikir abstrak, serta munculnya keinginan untuk meraih mimpi-mimpi. Selain itu, masa remaja juga dihadapkan dengan banyak tuntutan dan tekanan. Tuntutan terbesar remaja yang biasa dihadapi yaitu tuntutan dari masalah akademik atau belajarnya. Banyak remaja yang malas-malasan ketika dihadapkan dengan tugas-tugas sekolah, mengeluh ketika guru

memberikan tugas, dan merasa tugas yang diberikan sulit sehingga mereka malas untuk mengerjakannya. Hal tersebut yang menandakan bahwa mereka tidak yakin pada kemampuan mereka sendiri. Keyakinan akan dirinya sendiri itulah yang disebut dengan efikasi diri.

Efikasi diri merupakan keyakinan tentang apa yang mampu dilakukan oleh individu. Bandura (dalam Feist & Feist, 2008) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan manusia terhadap kemampuan diri mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri serta kejadian- kejadian di lingkungannya. Dengan adanya efikasi diri remaja akan mempunyai kekuatan untuk menghadapi berbagai tugas yang harus diselesaikan. Terkait dengan belajar, efikasi diri merupakan keyakinan individu pada kemampuan dirinya dalam menyelesaikan dan mengatasi tugas- tugas belajarnya.

Remaja yang memiliki efikasi diri tinggi dalam belajar akan lebih aktif dan berani dalam menetapkan tujuan yang mereka ingin capai sehingga mempunyai prestasi akademik yang tinggi. Namun sebaliknya remaja yang memiliki efikasi diri rendah mereka akan menghindari dan mudah menyerah ketika dihadapkan dengan tugas yang sulit.

Berkaitan dengan efikasi diri, beberapa siswa di SMK Negeri 2 Gowa diindikasikan belum memiliki efikasi diri. Banyak siswa yang mengeluh jika diberikan tugas, mereka mengatakan bahwa tugas itu sulit sebelum mereka mengerjakannya, beberapa siswa terlihat kurang antusias saat proses belajar mengajar. Data tersebut di peroleh saat peneliti observasi lingkungan belajar siswa. Selain itu pada saat wawancara dengan guru beliau mengatakan bahwa ada beberapa siswa yang memiliki prestasi belajar rendah dan selalu mengulur-ulur waktu saat mengumpulkan tugas atau untuk masuk ke

pelajaran selanjutnya. Nilai akademik juga sangat penting bagi siswa SMK karena pada saat ujian tidak hanya praktek yang di lihat akan tetapi nilai teoritis juga menjadi aspek penting dalam penilaian. Untuk meningkatkan efikasi diri siswa dalam belajar diperlukan masing-masing usaha dari siswa tersebut. Siswa harus aktif dalam mengikuti pelajaran, termotivasi untuk belajar, dan mulai menikmati atau menyukai pelajaran disekolah.

Penting bagi siswa memiliki efikasi diri yang tinggi dalam belajar, karena jika siswa memiliki hal tersebut maka motivasi belajar siswa dapat ditingkatkan. Siswa yang memiliki efikasi diri yang tinggi dalam belajar dapat memperkuat motivasi dan kemampuannya dalam memantapkan karir dan menjadi tenaga yang siap kerja. Dalam dunia kerja individu akan dituntut untuk mandiri, maka dari itu sangat penting bagi siswa memiliki tingkat efikasi diri.

Selain kompetensi guru dan efikasi diri siswa, terdapat salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja guru yaitu bagaimana agar siswa dapat termotivasi untuk belajar. Masalah motivasi menjadi hal yang menarik dibicarakan didunia pendidikan. Hal ini dikarenakan motivasi menjadi faktor cukup dominan dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan pendidikan. Menurut Haling (2017:75), motivasi belajar adalah daya penggerak dalam diri siswa untuk belajar. Kemudian dilanjutkan, motivasi adalah daya penggerak yang menjadi aktif, motivasi menjadi aktif pada saat tertentu terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan dapat dirasakan. Sedangkan menurut Mulyaningsih (2014:445), motivasi belajar yaitu suatu dorongan atau kemauan seseorang untuk melakukan aktivitas belajar agar prestasi belajar dapat dicapai secara optimal.

Jadi, motivasi belajar adalah daya penggerak bagi seseorang individu untuk belajar. Siswa yang memiliki motivasi belajar yang baik maka akan memiliki hasil belajar yang baik, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cleopatra (2015:178) yang menyatakan bahwa variabel motivasi belajar berpengaruh secara signifikan terhadap hasil belajar siswa, selain itu variabel motivasi mempunyai kontribusi sangat besar, yang secara efektif besar sumbangan terhadap hasil belajar yaitu sebesar 93,1%.

Siswa SMK diarahkan untuk menjadi lulusan yang siap kerja secara profesional dibidangnya masing-masing. Kesiapan kerja siswa SMK mulai dibina sejak awal masuk kompetensi keahlian yang ada di UPT SMK Negeri 2 Gowa yakni Seni tari, Seni Karawitan, Seni Musik Non Klasik, Tata Busana, Tata Kecantikan, Tata Boga, Teknik Komputer & Jaringan dan Multimedia. Dengan bekal kompetensi yang telah diperoleh para siswa pada saat di sekolah, maka perusahaan atau dunia usaha yang merekrut tidak akan kesulitan melatih mereka. Selain itu, dengan keterampilan yang dimiliki para siswa juga bisa membuka usaha sendiri atau berwiraswasta.

Salah satu tolok ukur keberhasilan guru dalam mengajar dapat dilihat dari kemampuan guru mengelola kelas, membuat proses pembelajaran lebih menarik dan diminati oleh siswa serta nilai kinerja mereka.

Melihat pentingnya peran guru dalam pendidikan, maka kinerja guru harus senantiasa ditingkatkan. Namun nyatanya, kompetensi sosial guru di SMK Negeri 2 Gowa belum mencerminkan secara utuh keteladanan bagi siswa-siswi sebagaimana yang telah tertuang dalam Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru terlihat cuek dan seolah tidak peduli dengan siswa yang mengganggu temannya, suka berbicara tanpa

memperhatikan sopan santun dihadapan siswa, dan masih memarahi siswa di depan umum serta masih banyaknya guru hanya bergaul dengan siswa yang di ajar saja dan begitupun sebaliknya siswa hanya menyapa dan menganggap guru yang mengajar di kelas atau jurusan mereka sebagai guru mereka. Selain itu, masih banyak guru yang tidak bersedia berdiskusi dengan siswa diluar jam kerjanya untuk membantu permasalahan mereka sehingga menyebabkan siswa tidak semangat dan tidak termotivasi untuk belajar.

Suatu kenyataan juga yang dijumpai di UPT SMK Negeri 2 Gowa masih ada guru belum memiliki perencanaan dalam mengembangkan proses pembelajaran, cara menyampaikan materi oleh guru masih monoton dan sulit dipahami oleh siswa, siswa kurang menghiraukan dan melihat bahan ajar yang disampaikan guru.

Guru yang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, dapat diartikan bahwa guru memiliki kinerja yang baik pula, hal ini sesuai dengan pendapat Saondi (2010 : 20) mengenai kinerja yang menyebutkan kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh karena itu, guru sebagai pengemban tugas dan tanggung jawab keberhasilan tujuan pembelajaran diharuskan memiliki kinerja yang baik dan optimal.

Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam pembelajaran (Supardi, 2013). Kemampuan utama yang harus dimiliki oleh setiap guru yang akan dijadikan tolok ukur kualitas kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, kompetensi

personal, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Kinerja adalah performance atau unjuk kerja.

Menurut Malthis dan Jackson (2006) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya : a) kemampuan mereka, b) motivasi, c) dukungan yang diterima, d) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, e) hubungan guru dengan organisasi. Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru dilembaga pendidikan sesuai tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Dengan kata lain , hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Untuk itu, berangkat dari permasalahan yang terjadi di lapangan, maka peneliti merasa perlu mengamati dan meneliti lebih dalam mengenai kompetensi sosial guru, efikasi diri siswa dan motivasi belajar di UPT SMK Negeri 2 Gowa yang dapat mempengaruhi kinerja guru sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Terkait dengan variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini, terdapat *research gap* dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai kompetensi sosial guru dan efikasi diri siswa terhadap motivasi belajar siswa juga telah banyak dibahas oleh peneliti sebelumnya. Diantaranya, Kholifatul Kurnia Rohmah & Marimin (2015) menunjukkan bahwa kompetensi sosial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan Nurlatifah Rangkuti dkk (2021) menyatakan bahwa siswa yang memiliki efikasi diri tinggi akan memiliki motivasi yang tinggi pula dan siswa yang memiliki efikasi diri yang tinggi yaitu siswa yang mempunyai keyakinan dan kegigihan untuk menyelesaikan soal yang sulit dan bahkan sebaliknya

dan juga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi belajar terhadap kinerja guru dan Sandra Fitria Wardani (2018) bahwa variable kompetensi sosial guru dan motivasi belajar siswa memiliki pengaruh yang negatif dan sementara faktor lainnya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan penelitian diatas secara jelas bahwa ada perbedaan mendasar antara penelitian yang lainnya yakni terletak pada kesimpulan hasil penelitian bahwa dari salah satu variabel seperti kompetensi sosial guru berpengaruh terhadap motivasi belajar meskipun pengaruhnya tidak sebesar pengaruh yang dimiliki oleh efikasi diri sedangkan pada penelitian yang lainnya ada keterkaitan atau ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel lainnya, seperti efikasi diri berpengaruh terhadap motivasi belajar, terkait dengan penelitian sekarang ini bahwa dapat dijadikan sebuah permasalahan yang ada dalam hal ini akan dilakukan penelitian lebih lanjut dengan alasan yang telah diuraikan diatas dalam hal ini penelitian terdahulu yakni terdapat beberapa banyak perbedaan yang ada pada penelitan lainnya, sehingga perlu dilaksanakan penelitian selanjutnya dalam menjawab permasalahan diatas.

Beranjak dari permasalahan empiris diatas terkait dengan kompetensi sosial guru, efikasi diri, dan motivasi belajar, yang diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu, sehingga peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompetensi Sosial Guru dan Efikasi Diri Siswa Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Belajar sebagai Variabel Intervening Di UPT SMK Negeri 2 Gowa.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, dapat dirumuskan beberapa pertanyaan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Apakah kompetensi sosial guru berpengaruh secara langsung terhadap motivasi belajar siswa di UPT SMK Negeri 2 Gowa?
- b. Apakah kompetensi sosial guru berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di UPT SMK Negeri 2 Gowa?
- c. Apakah efikasi diri siswa berpengaruh secara langsung terhadap motivasi belajar siswa di UPT SMK Negeri 2 Gowa?
- d. Apakah efikasi diri siswa berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di UPT SMK Negeri 2 Gowa?
- e. Apakah motivasi belajar siswa berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di UPT SMK Negeri 2 Gowa?
- f. Apakah kompetensi sosial guru berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru dengan motivasi belajar sebagai variabel intervening di UPT SMK Negeri 2 Gowa?
- g. Apakah efikasi diri siswa berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru dengan motivasi belajar sebagai variabel intervening di UPT SMK Negeri 2 Gowa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk menguji, membuktikan dan menganalisis serta menarik kesimpulan atas hal-hal sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi sosial guru terhadap motivasi belajar di UPT SMK Negeri 2 Gowa.

- b. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi sosial guru terhadap kinerja guru di UPT SMK Negeri 2 Gowa.
- c. Untuk menganalisis pengaruh efikasi diri siswa terhadap motivasi belajar di UPT SMK Negeri 2 Gowa
- d. Untuk menganalisis pengaruh efikasi diri siswa terhadap kinerja guru di UPT SMK Negeri 2 Gowa
- e. Untuk menganalisis motivasi belajar terhadap kinerja guru di UPT SMK Negeri 2 Gowa
- f. Untuk menganalisis pengaruh secara tidak langsung kompetensi sosial guru terhadap kinerja guru dengan motivasi belajar sebagai variabel intervening di UPT SMK Negeri 2 Gowa.
- g. Untuk menganalisis pengaruh secara tidak langsung efikasi diri siswa terhadap kinerja guru dengan motivasi belajar sebagai variabel intervening di UPT SMK Negeri 2 Gowa.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Dari segi keilmuan, hasil pada penelitian ini diharapkan adalah untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh kompetensi sosial guru dan efikasi diri siswa serta motivasi belajar terhadap kinerja guru.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi guru SMK Negeri 2 Gowa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi guru SMK Negeri 2 Gowa sebagai bahan evaluasi mengenai kinerja guru untuk

memperbaiki kompetensi sosial guru dan efikasi diri pada siswa serta motivasi belajar siswa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, pasar sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia.

Menurut ahli lainnya, yaitu Hasibuan (2005), beliau berpendapat Sumber Daya Manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya.

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di

dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

SDM meliputi daya pikir serta daya fisik pada setiap individu. Lebih jelasnya SDM merupakan suatu kemampuan pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan. Meskipun peralatan yang ada cukup canggih, tanpa adanya SDM berkualitas hal tersebut tidak akan berarti apa-apa. Sebab Daya Pikir merupakan modal dasar yang dibawa sejak lahir sedangkan keahlian dapat diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan seseorang dapat diukur dari tingkat *Intelligence Quotient (IQ)* dan *Emotional Quality (EQ)*.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu aspek yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan sebab berkaitan dengan aset yang paling berharga, yaitu orang-orang yang bekerja di dalamnya.

Pada pengertian-pengertian tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa MSDM merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja meliputi kegiatan (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, (4) pengembangan, (4) pengintegrasian dan lainnya termasuk memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan agar efektif dan efisien penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2. Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Saat ini konsep peningkatan kompetensi menjadi sangat *trend* dan banyak dibicarakan terutama dilingkungan perusahaan yang "*modern*".

Dalam meningkatkan kompetensi perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan, termasuk dalam fungsi manajemen sumber daya manusia. Menurut (Hasibuan 2005) mengatakan pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan.

Menurut (Dessler 2006), Kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi. Kompetensi, keahlian, dan pengetahuan yang terukur adalah inti dari proses manajemen kinerja di semua perusahaan.

Menurut (Echols 2006), Kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang berarti 1) Kompetensi, kemampuan dan kecakapan 2) Wewenang. Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas dan pekerjaan yang didasari atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja. (Wibowo 2008).

Suparno (2002), menunjukkan bahwa kompetensi (1) ialah kemampuan memahami situasi atau permasalahan dengan cara memandangnya sebagai satu kesatuan, mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi pola keterkaitan antara masalah yang bersifat tidak tampak, atau kemampuan mengidentifikasi masalah mendasar dalam situasi yang kompleks; kompetensi (2) yaitu penguasaan pengetahuan eksplisit berupa keahlian atau keterampilan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan serta motivasi untuk mengembangkan, menggunakan, dan mendistribusikan pengetahuan atau keterampilan kepada orang lain dalam hal ini adalah siswa.

Menurut Dreyfus dalam Saifudin (2004), kompetensi adalah keahlian seorang yang berperan secara berkelanjutan yang mana pergerakannya melalui proses pembelajaran, dari “pengetahuan sesuatu” ke “mengetahui

bagaimana”, seperti misalnya : dari sekedar pengetahuan yang tergantung pada aturan tertentu kepada suatu pertanyaan yang bersifat intuitif. Menurut Boyatzis dalam Saifudin (2004), kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Kompetensi berorientasi pekerjaan adalah kemampuan, perilaku atau ketrampilan yang telah diperlihatkan untuk menimbulkan atau memprediksi kinerja unggul dalam pekerjaan tertentu (Rampesad, Hubert K, 2006).

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang membuatnya berbeda dengan orang lain dengan kemampuan rata-rata.

2.1.2.2 Kompetensi yang harus dimiliki oleh guru

Menurut Semiawan (2011), ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, antara lain :

- a. Kompetensi pedagogik ialah kemampuan dalam pengelolaan peserta didik yang meliputi : pemahaman wawasan atau landasan kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum/silabus, perancangan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi kepribadian, yakni menciptakan kepribadian, yang : mantap, stabil, dewasa, arif dan bijaksana, berwibawa, berakhlak mulia, menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat,

- mengevaluasi kinerja sendiri, dan mengembangkan diri secara berkelanjutan.
- c. Kompetensi sosial ialah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat, untuk : berkomunikasi lisan dan tulisan, menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.
 - d. Kompetensi profesional ialah kemampuan penguasaan materi secara luas, dan mendalam yang meliputi : konsep struktur dan metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi koheren dengan materi ajar, materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, hubungan konsep antar pelajaran terkait, penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari, dan kompetensi secara profesional dalam konteks global dengan tetap melestarikan nilai, dan budaya nasional.

2.1.2.3 Kompetensi Sosial Guru

a. Pengertian Kompetensi Sosial

PPRI No. 74 Tahun 2008, tentang Undang-undang Guru dan dosen sebagai mana termuat dalam penjelasan pasal 28 ayat 3, yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat sekitar.

Sementara menurut Satori (2007) kompetensi sosial guru merupakan kemampuan guru untuk memahami dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari masyarakat dan mampu mengembangkan tugas sebagai anggota masyarakat dan warga negara. Jenis-jenis

kompetensi sosial yang harus dimiliki yaitu terampil berkomunikasi dengan peserta didik dan orang tua peserta didik; bersikap simpatik; dapat bekerja sama dengan dewan pendidikan/komite sekolah; pandai bergaul dengan kawan sekerja dan mitra pendidikan; dan memahami dunia sekitarnya/lingkungan.

Kompetensi sosial adalah perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta tercapainya interaksi sosial secara efektif. Kompetensi sosial meliputi kemampuan interaktif, kemampuan mengorganisasi, dan pemecahan masalah kehidupan sosial.

Kompetensi sosial ini penting sekali bagi seorang guru dalam menjalin interaksi sosial, bahwa dengan kompetensi sosial dalam berkomunikasi pembicaraannya enak didengar, tidak menyakitkan, pandai berbicara dan bergaul, mudah bekerja sama, penyabar dan tidak mudah marah, tidak mudah putus asa dan cerdas mengelola emosinya. Sementara orang yang dengan kompetensi sosial rendah sering membuat orang-orang disekitarnya merasa kurang nyaman karena kesombongannya, kata-katanya yang kasar dan menyakitkan, serta selalu sinis. Kompetensi sosial dari seorang pendidik merupakan modal dasar bagi pendidik yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruannya secara profesional. Kegiatan pendidikan pada dasarnya merupakan pengkhususan komunikasi personal antara guru dan murid.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan yang harus dimiliki guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali siswa, dan masyarakat sekitar.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi lisan dan tulisan, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua siswa, dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat.

Kompetensi sosial guru adalah salah satu daya atau kemampuan untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang baik serta kemampuan untuk mendidik, membimbing masyarakat dalam menghadapi kehidupan di masa yang akan datang. Kompetensi yang dimiliki oleh guru adalah menyangkut kemampuan berkomunikasi dengan peserta didik dan lingkungan mereka (seperti orang tua, tetangga, dan sesama teman).

b. Jenis-Jenis Kompetensi Sosial

Ada beberapa jenis kompetensi sosial antara lain, yaitu:

1. Terampil berkomunikasi dengan peserta didik dan orang tua peserta didik.

Keterampilan berkomunikasi dengan baik terhadap peserta didik maupun orang tua, baik melalui bahasa lisan maupun tulisan sangat diperlukan oleh guru agar peserta didik atau orang tua dapat memahami apa yang disampaikan oleh guru. Guru dalam hal ini menciptakan suasana kehidupan sekolah sehingga peserta didik senang berada dan belajar disekolah, menciptakan hubungan baik dengan orang tua sehingga terjalin pertukaran

informasi timbal balik untuk kepentingan peserta didik dan senantiasa menerima dengan lapang dada setiap kritik membangun yang disampaikan orang tua terhadap sekolahnya.

2. Bersikap simpatik

Mengenai peserta didik dan orang tuanya berasal dari latar belakang pendidikan dan sosial ekonomi keluarga yang berbeda, guru dituntut untuk mampu menghadapinya secara individual dan ramah. Ia diharapkan dapat menghayati perasaan peserta didik dan orang tua yang dihadapinya sehingga dapat berhubungan dengan mereka secara luwes. Mereka selalu siap memberikan bantuan kepada guru secara individual dengan kondisi sosial psikologis guru dan sesuai pula dengan latar belakang sosial ekonomi dan pendidikannya.

3. Dapat bekerja sama dengan dewan pendidikan atau komite sekolah.

Hubungan ilustrasi, guru yang ada di sekolah harus mengetahui karakteristik lingkungan sosial budaya masyarakat di tempat guru bekerja dan di tempat tinggalnya sehingga adaptasi yang dilakukan akan lebih diterima oleh masyarakat. Apalagi berkaitan dengan program sekolah yang secara tidak langsung memerlukan dukungan dari pihak orang tua. Dalam hal ini lembaga dewan pendidikan/komite sekolah yang merupakan wakil dari orang tua peserta didik dan masyarakat.

4. Pandai bergaul dengan kawan sekerja dan mitra pendidikan

Guru diharapkan dapat menjadi tempat mengadu oleh sesama kawan sekerja dan orang tua peserta didik, dapat diajak

berbicara mengenai berbagai kesulitan yang dihadapi guru lain atau orang tua berkenaan dengan anaknya, baik dibidang akademis ataupun sosial. Sebagai ilustrasi kehidupan disekolah merupakan gambaran kehidupan di masyarakat yang penuh dinamika. Oleh karena itu, guru-guru dan murid-murid yang ada didalamnya memiliki sifat yang berbeda, ada yang pendiam, pemalu, pemarah, penakut dan lain sebagainya. Untuk itu, terutama guru-guru harus mampu menjalin hubungan yang harmonis diantara mereka sendiri dan tidak segan untuk saling berbagi pengalaman sehingga merupakan satu kesatuan yang utuh dalam membina pendidikan di sekolah.

5. Memahami dunia sekitarnya (Lingkungan)

Masyarakat yang ada disekitar sekolah selalu mempengaruhi perkembangan pendidikan di sekolah. Karenan itu, guru harus mengenal dan menghayati dunia sekitar sekolah. Dunia lingkungan sekolah tentu memiliki adat istiadat, kepercayaan, tata cara, sikap dan tingkah laku yang berbeda. Guru menyebarkan dan turut merumuskan program-program pendidikan kepada masyarakat sekitar sehingga sekolah tersebut berfungsi sebagai pusat pembinaan dan pengembangan kebudayaan di tempat itu. Guru berperan agar dirinya dan sekolah dapat berfungsi sebagai unsur pembaruan bagi kehidupan dan kemajuan daerahnya. Untuk lebih memahami dunia sekitarnya, guru turut bersama-sama masyarakat sekitarnya dalam baerbagai aktivitas dan mengusahakan terciptanya kerja sama yang sebaik-baiknya antar sekolah, orang tua, dan masyarakat bagi kesempurnaan

usaha pendidikan atas dasar kesadaran bahwa pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antar pemerintah, orang tua peserta didik dan masyarakat.

2.1.2.4 Indikator Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial mempunyai beberapa indikator, yaitu:

1. **Bersikap Inklusif dan bertindak obyektif**

Bersikap dan bertindak obyektif adalah kemampuan yang harus dimiliki guru agar selalu berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik. Bertindak obyektif berarti guru juga dituntut berlaku ihsan, arif dan adil terhadap peserta didik. Bertindak obyektif dapat pula berarti bahwasanya guru sebagai figur sentral dalam proses pembelajaran harus senantiasa memperlakukan peserta didik secara proporsional dan tidak akan memilah, memilah, dan berlaku tidak adil terhadap peserta didik. Bersikap dan bertindak obyektif terhadap anak didik sesungguhnya adalah upaya transformasi agar suatu ketika anak didik mampu menghadapi berbagai persoalan yang dialaminya.

2. **Beradaptasi dengan lingkungan**

Beradaptasi dengan lingkungan berarti seorang guru perlu melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan, baik lingkungan sekolah maupun lingkungan masyarakat umumnya. Di lingkungan sekolah, guru diharapkan dapat beradaptasi dengan kolega seprofesi dan menyesuaikan diri dengan peserta didik dalam proses pembelajaran. Selain beradaptasi dengan kolega seprofesi di sekolah dan masyarakat, guru harus menyadari bahwa pembelajaran memiliki sifat yang sangat kompleks karena melibatkan aspek psikologis, pedagogis, dan didaktis secara

bersamaan. Aspek pedagogis menunjukkan bahwa proses pembelajaran berlangsung pada suatu lingkungan pendidikan. Aspek psikologis menunjuk pada suatu kenyataan bahwa peserta didik sendiri pada umumnya memiliki taraf perkembangan yang berbeda, disamping memiliki variasi seperti belajar keterampilan motorik, konsep dan belajar sikap. Sedangkan aspek didaktis menunjukkan pada pengaturan belajar peserta didik oleh guru.

3. Berkomunikasi secara efektif

Berkomunikasi akan dianggap efektif bila guru dapat memahami karakteristik sosial dan lingkungannya. Pada dasarnya ada empat prinsip berkomunikasi ampuh yaitu, timbulkan citra (memunculkan pesan), dan spesifik (bersifat tepat sasaran). Memunculkan citra (pesan) bermakna, kemampuan melakukan asosiasi positif pada diri anak melalui lisan. Sedangkan spesifik, sebagai bentuk komunikasi terhadap peserta didik yang bersifat khusus.

4. Empatik dan santun dalam berkomunikasi

Sikap empatik dan santun menjadi barometer dalam berkomunikasi. Seorang guru akan dikatakan profesional apabila ia memiliki citra dimasyarakat. Sikap empatik dan santun dapat diaplikasikan dalam cara melakukan kritik, teguran, dan nasehat. Bahasa menjadi solusi alternatif dalam menyampaikan kritik, teguran dan nasehat. Bahkan empatik dan santun menjadi kunci keberhasilan dalam berkomunikasi baik dengan anak didik, sesama profesi, dan masyarakat. Empatik dan santun merupakan cara dan pendekatan yang dilakukan guru dalam melakukan komunikasi dengan anak, sesama kolega, dan masyarakat

2.1.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwel dalam Wibowo (2007) Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor :

1). Keyakinan dan nilai-nilai.

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

2). Keterampilan

Ketrampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri, dan akan menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kompetensi dalam bidangnya.

3). Pengalaman

Pengalaman akan sangat membantu dalam melakukan suatu pekerjaan, karena pengalaman mengajarkan sesuatu dengan nyata dan akan sangat mudah untuk mengingatnya. Seseorang bisa ahli dalam bidangnya karena banyak belajar dari pengalaman, dan keahlian seseorang menunjukkan suatu kompetensi yang dimiliki oleh orang tersebut.

4). Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaftasi

dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

5). Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

6). Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan performance/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

7). Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

8). Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi

mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

2.1.3. Efikasi Diri

2.1.3.1 Pengertian Efikasi Diri

Konsep efikasi diri sebenarnya adalah inti dari teori *social cognitive* yang dikemukakan oleh Albert Bandura yang menekankan peran belajar observasional, pengalaman sosial, dan determinisme timbal balik dalam pengembangan kepribadian. Efikasi diri mengacu pada keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Efikasi diri yakni kemampuan untuk menyadari, menerima, dan mempertanggung jawabkan semua potensi keterampilan atau keahlian secara tepat.

Bahlis (2017) mengartikan efikasi diri sebagai pertimbangan terhadap kemampuan mengorganisasikan dan melaksanakan tindakan untuk mencapai tingkatan prestasi tertentu. Efikasi diri tidak meliputi keyakinan umum terhadap diri sendiri, melainkan keyakinan khusus karena berisi tujuan yang pasti dengan tugas-tugas tertentu. Efikasi diri bisa diartikan juga sebagai persepsi seseorang tentang dirinya sendiri untuk bertindak pada situasi tertentu. Keyakinan akan kemampuannya untuk menggerakkan motivasi, sumber kognitif dan tindakan tindakan yang diperlukan untuk menghadapi tuntutan situasi juga termasuk ke dalam definisi efikasi diri. Bahlis (2017) juga menyatakan bahwa dalam

menghadapi tantangan, perlu diselesaikan dengan cara positif yang mana itu juga termasuk ke dalam efikasi diri.

Menurut Serly (2016), yang dimaksud dengan efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang dirinya sendiri di mana, misalnya mahasiswa berkeyakinan dapat menuntaskan tugas tugas sulit dan mendapatkan hasil yang dikehendaki. Bahlis (2017) mendefinisikan konsep efikasi diri sebagai keyakinan tentang kemampuan yang dimiliki untuk mengatur dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam mencapai keinginannya. Bandura dalam Bahlis (2017) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah hasil proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau penghargaan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Efikasi diri memiliki keefektifan yaitu individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Tingginya efikasi diri yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak secara tepat dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas. Efikasi diri selalu berhubungan dan berdampak pada pemilihan perilaku, motivasi dan keteguhan individu dalam menghadapi setiap persoalan. Efikasi diri akan berkembang berangsur-angsur secara terus menerus sering meningkatkan kemampuan dan bertambahnya pengalaman-pengalaman yang berkaitan.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan dan kemantapan individu dalam memperkirakan kemampuan yang ada yang menghasilkan perilaku yang diusahakan sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Adapun

dimensi dan indikator yang digunakan adalah dimensi magnitude atau level dengan indikator pegawai dapat menentukan tingkat kesulitan dalam pekerjaan yang mampu dilaksanakannya, pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik, dan pegawai mengetahui minatnya dan kemampuannya sehingga dapat memilih pekerjaan yang dirasakan sesuai, dimensi strength dengan indikator peningkatan usaha pegawai ketika mengalami kegagalan, keyakinan individu dalam melakukan tugas dengan baik, dan komitmen dari individu tersebut dalam pencapaian target, dan dimensi generality dengan indikator menjadikan pengalaman atau menjadi suatu hambatan atau bahkan diartikan sebagai kegagalan.

Beberapa makna dan karakteristik dari efikasi diri menurut Maddux dalam (Sudrajat, 2008) dalam (Irwansyah, 2013, hlm. 116), yaitu:

- a. Efikasi diri merupakan keterampilan yang berkenaan dengan apa yang diyakini atau keyakinan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan sesuatu dengan keterampilan yang dimilikinya dalam situasi atau kondisi tertentu. Biasanya terungkap dari pernyataan "Saya yakin dapat mengerjakannya."
- b. Efikasi diri bukan menggambarkan tentang motif, dorongan, atau kebutuhan lain yang dikontrol.
- c. Efikasi diri ialah keyakinan seseorang tentang kemampuannya dalam mengkoordinir, mengerahkan keterampilan dan kemampuan dalam mengubah serta menghadapi situasi yang penuh dengan tantangan.
- d. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap apa yang mampu dilakukannya. Efikasi diri dalam domain harga diri (*self-esteem*) secara langsung berperan penting dalam menempatkan diri seseorang.

- e. Efikasi diri secara sederhana menggambarkan keyakinan seseorang untuk menampilkan perilaku produktif.
- f. Efikasi diri diidentifikasi dan diukur bukan sebagai suatu ciri tetapi sebagai keyakinan tentang kemampuan untuk mengkoordinir berbagai keterampilan dan kemampuan mencapai tujuan yang diharapkan, dalam domain dan kondisi atau keadaan khusus.
- g. Efikasi diri berkembang sepanjang waktu dan diperoleh melalui suatu pengalaman. Perkembangannya dimulai pada masa bayi dan berlanjut sepanjang hayat.

Individu yang memiliki persepsi efikasi diri tinggi juga akan semakin giat dan tekun dalam menghadapi kesulitan, sedangkan individu yang memiliki efikasi diri rendah atau ragu terhadap persepsi yang dimiliki dalam menyelesaikan suatu hal, akan mengurangi usahanya bahkan individu tersebut akan menyerah. Efikasi diri juga memengaruhi pola berpikir dan reaksi emosional, individu yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung akan menganggap kegagalan sebagai bagian dari kurangnya usaha, sedangkan individu yang memiliki efikasi diri rendah cenderung menganggap kegagalan sebagai bagian dari kemampuan yang kurang dimiliki dan akan berpikir tentang potensi kesulitan yang lebih besar dari sebenarnya. (Bergen, 2020)

2.1.3.2 Indikator- indikator Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang untuk mengkoordinir kemampuan dirinya sendiri yang dimanifestasikan dengan serangkaian tindakan dalam memenuhi tuntutan-tuntutan dalam hidupnya. Indikator dalam efikasi diri (Leuster, 2005) adalah :

- 1). Kepercayaan pada diri sendiri

Sikap positif seseorang tentang dirinya bahwa ia mengerti sungguh-sungguh akan apa yang dilakukan.

2). Optimis

Sikap positif seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri, harapan dan kemampuan.

3). Objektif

Orang yang percaya diri memandang permasalahan atau sesuatu sesuai dengan kebenaran yang semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi atau yang menurut dirinya sendiri.

4). Bertanggung jawab

Kesediaan orang yang menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya.

5). Rasional dan realistis

Analisa terhadap suatu masalah, sesuatu hal, sesuatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan.

2.1.3.3 Dimensi-dimensi efikasi diri

Dimensi-dimensi efikasi diri bersifat situasional dan kontekstual, yaitu tergantung pada situasi yang dihadapi dan konteks tugas yang dihadapi. Adapun dimensi-dimensi dari efikasi diri menurut Bahlis (2017) yaitu:

- a. *Magnitude* atau *level* yaitu sejauh mana individu dapat menentukan tingkat kesulitan dalam pekerjaan yang mampu dilaksanakannya. Penilaian dari aspek ini dapat dilihat dari beberapa hal, yaitu dengan melihat apakah individu dapat membuat target yang menantang, yakin dapat melakukan pekerjaan dengan baik, sekalipun pekerjaan tersebut dirasakan sulit, dan apakah individu tersebut mengetahui

minatnya dan kemampuannya sehingga dapat memilih pekerjaan yang dirasakan sesuai. Level yaitu persepsi individu mengenai kemampuannya yang menghasilkan tingkah laku yang akan diukur melalui tingkat tugas yang menunjukkan variasi kesulitan tugas.

- b. *Strength* yaitu orang yang mempunyai keyakinan yang kuat, mereka akan bertahan dengan usaha mereka meskipun ada banyak kesulitan dan hambatan. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, dimana makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.
- c. *Generality* yaitu bagaimana seseorang mampu menggeneralisasikan tugas-tugas dan pengalaman-pengalaman sebelumnya ketika menghadapi suatu tugas atau pekerjaan, misalnya apakah ia dapat menjadikan pengalaman atau menjadi suatu hambatan atau bahkan diartikan sebagai kegagalan. Aspek ini dapat dinilai baik, jika individu dapat yakin bahwa pengalaman terdahulu dapat membantu pekerjaannya sekarang, mampu, menyikapi situasi yang berbeda dengan baik dan menjadikan pengalaman sebagai jalan menuju sukses.

2.1.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Efikasi diri

Bandura (1997) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri pada diri individu antara lain :

1. Budaya

Budaya mempengaruhi efikasi diri melalui nilai-nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), dalam proses pengaturan diri (*self regulatory process*), yang berfungsi sebagai sumber penilaian efikasi diri dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan efikasi diri.

2. Gender

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap efikasi diri. hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura (1997) yang menyatakan bahwa wanita efikasinya lebih tinggi dalam mengelolah perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki efikasi diri yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

3. Sifat dari tugas yang di hadapi

Derajat dari kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri. Semakin kompleks tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

4. Intensif eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi efikasi diri individu adalah insentif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self efficacy* adalah *complement continges incentive*, yaitu insentif yang diberikan orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

5. Status atau peran individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga efikasi diri yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga efikasi diri yang dimilikinya juga rendah.

6. Informasi tentang kemampuan diri

Individu memiliki efikasi diri tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki efikasi diri yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah budaya, gender, sifat dari tugas yang di hadapi, intensif eksternal, status atau peran individu dalam lingkungan, serta informasi tentang kemampuan dirinya.

2.1.4. Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hersey and Blanchard, 1993 kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Nurlaila (2010) mengatakan bahwa *performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. (Luthans, 2005) Menurut pendekatan pada perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Dari definisi tersebut dapat

dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi kerja berdasarkan kemampuan yang telah dicapai oleh seseorang pada suatu organisasi dalam karya nyata untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya berdasarkan atas kriteria atau standarisasi yang telah ditetapkan juga disepakati oleh bersama.

2.1.4.2 Definisi Kinerja Guru

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, dan kualitas guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah, dan hal ini tidak hanya ditentukan dari salah satu faktor saja, namun banyak hal yang ikut berpengaruh dalam menentukan peningkatan kinerja guru tersebut.

Pendapat tentang kinerja guru tersebut di atas senada dengan Mangkunegara, Anwar A (2006) yang menyatakan bahwa Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat tersebut di atas senada dengan Sudjana (2002) yang menyebutkan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari kompetensinya melaksanakan tugas-tugas guru, yaitu (1). merencanakan proses belajar mengajar; (2). melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar; (3). menilai kemajuan proses belajar mengajar dan (4). menguasai bahan pelajaran.

Supardi (2016) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu aktivitas pembelajaran sehingga mampu membimbing siswanya dalam meraih prestasi/hasil belajar yang optimal. Selanjutnya Sandi dalam Manullang (2017) menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, kinerja dikatakan baik atau memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Disebutkan pula bahwa kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang meliputi menyusun program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi. Berikutnya Glasman, dalam Supardi (2016) menjelaskan bahwa kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi ditunjukkan pula

oleh perilaku dalam berkerja. Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkan dari perolehan hasil belajar yang dihasilkan oleh siswa-siswanya. Kualitas kinerja guru yang baik akan menunjukkan hasil belajar siswa yang baik.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja guru merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari kompetensi yang melekat dan harus dikuasai. Kompetensi guru merupakan bagian penting yang dapat menentukan tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar yang merupakan hasil kerja dan dapat diperlihatkan melalui suatu kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecepatan dan komunikasi yang baik.

2.1.5.3 Aspek-Aspek Kinerja

Menurut John Bernadin (1993) menyatakan ada enam dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil

output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektivitas. Tingkat pengguna sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya.
5. Kemandirian. Tingkat dimana seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen Kerja Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari kinerja adalah: yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

2.1.5.4 Karakteristik seseorang yang memiliki kinerja tinggi

Menurut David C. Mc Clelland (1987), berikut ini adalah 6 karakteristik seseorang yang memiliki kinerja tinggi:

1. Mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaannya.
2. Berani mengambil dan menanggung risiko dalam pekerjaan.
3. Memiliki tujuan yang wajar dan masuk akal (realistis) dalam bekerja.
4. Mempunyai rencana kerja yang komprehensif dan berupaya untuk mewujudkan suatu tujuan yang ingin dicapai.
5. Memanfaatkan *feedback* (umpan balik) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

6. Mencari kesempatan untuk mewujudkan rencana yang telah dibuat.

2.1.5.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Sistem penilaian kinerja guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1994) yang dikutip oleh Mangkunegara (2001) yang mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

a. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, maupun secara fisik memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, serta mampu memanfaatkannya dengan baik.

b. Faktor Kompetensi / kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensio (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka dia harus lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Standar

karyawan yang berkinerja baik adalah karyawan dapat melaksanakan segala tugas-tugasnya sesuai dengan yang direncanakan dan diharapkan oleh perusahaan.

2.1.5.6 Penilaian kinerja guru

Penilaian kinerja guru yang merujuk pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 menyebutkan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatan. Penilaian kinerja guru sangat berkaitan dengan pelaksanaan tugas utama seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan ketrampilan sebagaimana kompetensi yang dibutuhkan.

Menurut Uno. H.B & Lamatenggo, (2012), aspek yang dinilai dalam menentukan kinerja seorang guru menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 16 tahun 2009, seorang guru mata pelajaran harus memiliki kemampuan : (1) menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan; (2) menyusun silabus pembelajaran; (3) menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran; (4). melaksanakan kegiatan pembelajaran; (5) menyusun alat ukur/soal sesuai mata pelajaran; (6) menilai dan mengevaluasi proses dan hasil belajar pada mata pelajaran yang diampunya; (7) menganalisis hasil penilaian pembelajaran; (8) melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan dengan memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi; (9) menjadi pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah dan nasional; (10) membimbing guru pemula dalam program induksi; (11) membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler proses pembelajaran; (11)

melaksanakan pengembangan diri; (12) melaksanakan publikasi ilmiah; dan (13) membuat karya inovatif.

2.1.5.7 Indikator penilaian kinerja guru

Indikator penilaian kinerja guru menurut Supardi (2016), dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran.
2. Kemampuan melaksanakan pembelajaran.
3. Kemampuan melakukan hubungan antar pribadi
4. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar
5. Kemampuan melaksanakan pengayaan
6. Kemampuan melaksanakan remedial.

2.1.5 Motivasi

Semua motivasi pada dasarnya berasal dari dalam diri, sedangkan faktor luar hanya sebagai pemicu dari munculnya motivasi. Yang di maksud motivasi dari dalam adalah motivasi yang muncul dari inisiatif diri seseorang, sedangkan motivasi dari luar biasanya pemicunya datang dari luar diri orang tersebut. Alasan adanya motivasi pada dasarnya ada dua yaitu untuk meraih kepuasan (kenikmatan) atau supaya menghindarkan diri dari kesulitan atau rasa sakit (ketidaknyamanan).

Dalam diri seseorang biasanya terdapat motivasi yang terpendam yang bisa dimunculkan. Inilah yang dinamakan motivasi diri yang merupakan kemampuan seseorang memunculkan dorongan dari dalam dirinya sendiri tanpa bantuan orang lain. Seseorang bisa menemukan alasan tertentu yang bisa mendorong dirinya untuk bertindak, namun orang tersebut perlu melalui proses kesadaran akan keinginan dirinya. pada dasarnya setiap orang memiliki lasan atau dorongan untuk

melakukan tindakan tertentu, tetapi acapkali dorongan tersebut melemah dikarenakan faktor luar dan ini terlihat dari hilangnya harapan dan adanya ketidakberdayaan. Motivasi diripun akhirnya melemah bahkan hilang.

2.1.5.1 Pengertian Motivasi

Berikut definisi-definisi motivasi menurut para ahli, seperti :

- Abraham Maslow mendefinisikan motivasi sebagai sesuatu yang bersifat konstan (tetap), tidak pernah berakhir, berfluktuasi dan bersifat kompleks, dan hal itu kebanyakan merupakan karakteristik universal pada setiap kegiatan organisme.
- Menurut Uno (2007), pengertian motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan.
- Menurut Weiner (1990), pengertian motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu.
- Menurut Hamalik (1992:173), pengertian motivasi merupakan perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.
- Menurut Mulyasa (2003:112), pengertian motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi.

- Menurut Robbins dan Judge (2007), motivasi ialah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu agar dapat mencapai tujuannya.
- Menurut Mc. Donald, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktivitas nyata berupa kegiatan fisik. Karena seseorang mempunyai tujuan tertentu dari aktivitasnya, maka seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan segala upaya yang dapat dia lakukan untuk mencapainya.

Dari pengertian maupun definisi motivasi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari (Makmun, 2003).

2.1.5.2 Motivasi Belajar

Menurut Sardiman (2011) motivasi belajar adalah keseluruhan daya penggerak di dalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar dan yang memberikan arah pada kegiatan belajar, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subjek belajar dapat tercapai.

Dalam proses belajar, motivasi sangat diperlukan karena seseorang yang tidak mempunyai motivasi dalam belajar tidak akan

mungkin melakukan aktivitas belajar. Hal ini merupakan pertanda bahwa sesuatu yang akan dikerjakan itu tidak menyentuh kebutuhannya. Segala sesuatu yang menarik minat orang lain belum tentu menarik minat orang tertentu selama sesuatu itu tidak bersentuhan dengan kebutuhannya.

Motivasi seseorang dapat ditimbulkan dan tumbuh berkembang melalui dirinya sendiri dan dari lingkungan. Motivasi dari diri sendiri bermakna sebagai keinginan dari diri sendiri untuk bertindak tanpa adanya rangsangan dari luar. Motivasi dari diri sendiri akan lebih menguntungkan dan memberikan kejelasan dalam belajar. Motivasi dari lingkungan dijabarkan sebagai motivasi yang datang dari luar individu dan tidak dapat dikendalikan oleh individu tersebut. Elliott et al. (2000), mencontohkannya dengan nilai, hadiah, dan/atau penghargaan yang digunakan untuk merangsang motivasi seseorang.

Seseorang yang melakukan aktivitas belajar secara terus menerus tanpa motivasi dari luar dirinya merupakan motivasi intrinsik yang sangat penting dalam aktivitas belajar. Namun, seseorang yang tidak mempunyai keinginan untuk belajar dengan dorongan dari luar dirinya merupakan motivasi ekstrinsik yang diharapkan. Oleh karena itu, motivasi ekstrinsik diperlukan bila motivasi intrinsik tidak ada dalam diri seseorang sebagai subjek belajar.

2.1.5.3 Jenis-jenis Motivasi

Menurut Sardiman jenis-jenis motivasi terdiri dari dua sudut pandang, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri pribadi seseorang yang disebut dengan motivasi intrinsik dan motivasi yang berasal dari luar diri seseorang yang disebut motivasi ekstrinsik.

- 1) Motivasi intrinsik, yang dimaksud motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar,

karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu

- 2) Motivasi ekstrinsik, adalah kebalikan dari motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar

2.1.5.3 Unsur-unsur Yang Mempengaruhi Motivasi Belajar Siswa

Menurut Dimiyati dan Mujiono (1999), motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa unsur. Unsur-unsur tersebut antara lain :

- a. Cita-cita siswa

Motivasi belajar tampak pada keinginan anak sejak kecil, seperti keinginan belajar berjalan, dapat membaca, dan lain sebagainya. Keberhasilan mencapai keinginan tersebut menumbuhkan kemauan bergiat, bahkan di kemudian hari menimbulkan cita-cita dalam kehidupan. Timbulnya cita-cita dibarengi oleh perkembangan akal, moral, kemauan, bahasa, dan nilai-nilai kehidupan. Timbulnya cita-cita juga dibarengi oleh perkembangan kepribadian. Dari segi emansipasi kemandirian, keinginan yang terpuaskan dapat memperbesar kemauan dan semangat belajar. Dari segi pembelajaran, penguatan dengan hadiah atau juga hukuman akan dapat mengubah keinginan menjadi kemauan, dan kemudian kemauan menjadi cita-cita. Menurut Monks, Schein, dan Singgih Gunarsa, cita-cita akan memperkuat motivasi belajar intrinsik maupun ekstrinsik. Sebab tercapainya suatu cita-cita akan mewujudkan aktualisasi diri.

b. Kemampuan siswa

Keinginan seorang anak perlu dibarengi dengan kemampuan atau kecakapan untuk mencapainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kemampuan akan memperkuat motivasi anak untuk melaksanakan tugas-tugas perkembangan.

c. Kondisi siswa

Kondisi siswa yang meliputi kondisi jasmani dan rohani mempengaruhi motivasi belajar. Dengan kata lain, kondisi jasmani dan rohani siswa berpengaruh pada motivasi belajar.

d. Kondisi lingkungan siswa

Lingkungan siswa dapat berupa keadaan alam, lingkungan tempat tinggal, pergaulan sebaya, dan kehidupan kemasyarakatan. Dengan lingkungan yang aman, tenteram, tertib, dan indah maka semangat dan motivasi belajar mudah diperkuat.

e. Unsur-unsur dinamis dalam belajar dan pembelajaran

Siswa memiliki perasaan, perhatian, kemauan, ingatan, dan pikiran yang mengalami perubahan berkat pengalaman hidup. Pengalaman dengan teman sebayanya berpengaruh pada motivasi dan perilaku belajar. Lingkungan siswa yang berupa lingkungan alam, lingkungan tempat tinggal, dan pergaulan juga mengalami perubahan. Lingkungan budaya siswa yang berupa surat kabar, majalah, radio, televisi, dan film semakin menjangkau siswa. Kesemua lingkungan tersebut mendinamiskan motivasi belajar. Guru profesional diharapkan mampu memanfaatkan surat kabar, majalah, siaran radio, televisi, dan sumber belajar di sekitar sekolah untuk meningkatkan motivasi belajar.

f. Upaya guru dalam membelajarkan siswa

Upaya guru membelajarkan siswa terjadi di sekolah dan di luar sekolah. Upaya pembelajaran di sekolah meliputi hal-hal berikut :

- 1) menyelenggarakan tertib belajar di sekolah, 2) membina disiplin belajar dalam setiap kesempatan, 3) membina belajar tertib pergaulan, dan 4) membina belajar tertib lingkungan sekolah.

Upaya pembelajaran guru di sekolah tidak terlepas dari kegiatan luar sekolah. Pusat pendidikan luar sekolah yang penting adalah keluarga, lembaga agama, pramuka, dan pusat pendidikan pemuda yang lain.

2.1.5.1 Bentuk-bentuk Motivasi Belajar

Di dalam kegiatan belajar-mengajar peranan motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik sangat diperlukan untuk mendorong anak didik agar tekun belajar. Unsur ekstrinsik sangat diperlukan bila terdapat diantara anak didik yang kurang berminat mengikuti pelajaran tertentu. Peranan motivasi ekstrinsik cukup besar untuk membimbing anak didik dalam belajar.

Syaiful Bahri Djamarah, (2002), kesalahan dalam memberikan motivasi ekstrinsik akan berakibat merugikan prestasi belajar anak didik dalam kondisi tertentu. Interaksi belajar mengajar menjadi kurang harmonis. Tujuan pendidikan dan pengajaran pun tidak akan tercapai dalam waktu yang relatif singkat sesuai dengan target yang dirumuskan.

Sardiman (2006) mengatakan ada beberapa bentuk dan cara untuk menumbuhkan motivasi dalam kegiatan belajar di sekolah, antara lain :

- Memberi angka

- Hadiah
- Saingan/kompetensi
- Ego-involvement
- Memberi ulangan
- Mengetahui hasil
- Pujian
- Hukuman
- Hasrat untuk belajar
- Minat
- Tujuan yang diakui

2.1.5.1.1 Indikator Motivasi Belajar

Menurut Nana Sudjana (2009) indikator motivasi belajar siswa adalah :

- 1) Minat dan perhatian siswa terhadap pelajaran
- 2) Semangat siswa untuk melakukan tugas-tugas belajarnya
- 3) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas belajarnya
- 4) Reaksi yang ditunjukkan siswa terhadap stimulus yang diberikan guru
- 5) Rasa senang dan puas dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

2.2 Kajian Empiris

2.2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ahmad Mojavezi (2012) Department of English, Islamic Azad University, Zahedan Branch, Zahedan, Iran	<i>The Impact of Teacher Self-efficacy on the Students' Motivation and Achievement</i> (Dampak Efikasi Diri Guru terhadap Motivasi dan	<i>The analyses revealed that there is a reasonably positive correlation between teacher self-efficacy and students' motivation. Thus, it can be argued that teacher self-efficacy positively influence students' motivation.</i>

		Prestasi Siswa)	<p><i>Pearson product-moment correlation also showed a positive correlation between teacher self-efficacy and some aspects of the students' motivation, that is, intrinsic motivation, students' attitude toward learning English, and student opinion about their English teacher. For intrinsic motivation, students' attitude toward learning English, and students' opinion toward the teacher, respectively. But the results showed little correlation (negatively) between teacher self-efficacy and students' extrinsic motivation.</i></p> <p>(Analisis mengungkapkan bahwa ada korelasi yang cukup positif antara efikasi diri guru dan motivasi siswa. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa efikasi diri guru berpengaruh positif terhadap motivasi belajar siswa. momen produk Pearson korelasi juga menunjukkan korelasi positif antara efikasi diri guru dan beberapa aspek kemampuan siswa. Motivasi, yaitu motivasi intrinsik, sikap siswa terhadap pembelajaran bahasa Inggris, dan pendapat siswa tentang Guru bahasa Inggris. Untuk motivasi intrinsik, sikap siswa terhadap belajar bahasa Inggris, dan pendapat siswa terhadap guru, masing-masing. Tetapi hasilnya menunjukkan sedikit korelasi (negatif) antara efikasi diri guru dan</p>
--	--	-----------------	---

			motivasi ekstrinsik siswa.
2.	Widya Hariani dkk (2021)	Hubungan Kompetensi Sosial Guru dengan Motivasi Belajar Siswa Kelas V SD Gugus III.	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SD Gugus III Kecamatan Tanete Riattang Timur dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi sosial guru dengan motivasi belajar siswa. Guru diharuskan untuk memiliki kompetensi sosial yang baik agar siswa dapat termotivasi dalam belajar dan proses pembelajaran dapat berlangsung dengan baik dan sesuai yang diharapkan.
3.	Sri Hardianti Sartika dkk (2018)	Kompetensi Guru dan Motivasi Belajar Siswa Terhadap Hasil Belajar Melalui Kebiasaan Belajar	Pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi guru berpengaruh terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran ekonomi, artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh guru maka hasil belajar siswa akan semakin efektif, begitupun sebaliknya jika kompetensi yang dimiliki oleh guru menurun maka hasil belajar siswa akan menurun. Sementara variabel motivasi belajar siswa berpengaruh terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran ekonomi, artinya semakin tinggi motivasi belajar yang dimiliki oleh siswa maka hasil belajar siswa akan semakin efektif, begitupun sebaliknya jika motivasi belajar yang dimiliki oleh siswa menurun maka hasil belajar siswa akan menurun.

4.	Rizqi, Imantari Widhiatining (2021)	Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri Dan Profesionalisme Terhadap (Studi pada Guru Bersertifikasi Tingkat Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Buluspesantren).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi tingkat sekolah dasar negeri di Kecamatan Buluspesantren. Efikasi diri tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi tingkat sekolah dasar negeri di Kecamatan Buluspesantren. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi. Kompetensi, efikasi diri, dan profesionalisme secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru bersertifikasi.
5.	Ahmad Khoerudin (2021)	Pengaruh Loyalitas, Iklim Organisasi Dan Self Efficay Terhadap Kinerja Guru SMK NEGERI 2 KEBUMEN (Studi Kasus Pada Guru Tidak Tetap di SMKN 2 Kumbumen)	Self Efficacy mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) di SMK N 2 Kebumen
6.	Achmad Sjamsuri & Nani Mulyani (2019)	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Di SMA PGRI 3 Jakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMA PGRI. Di simpulkan bahwa terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru. Penelitian itu juga menemukan bahwa guru dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan pengalaman mengajar lebih lama memiliki efikasi diri lebih tinggi. Guru yang

			memiliki efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka mampu dalam mengelola kelas.
7.	Hallie Josias Sahertian & Veronica Jolanda Satriobudi (2016)	Pengaruh Kompetensi Intelektual, Kompetensi Emosional, Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Guru SMA Swasta Di Kota Malang	Semakin baik atau tinggi kompetensi intelektual, kompetensi emosional, serta kompetensi sosial maka secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja guru tersebut. 2. Kinerja guru sebagian besar dipengaruhi oleh kompetensi intelektual, kemudian diikuti kompetensi sosial dan kompetensi emosional. Di mana kompetensi intelektual merupakan hal utama yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk dapat mendidik para siswa dengan baik.
8.	M. Chairul Anam dan Lu'luin Najwa (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru SD Negeri Kec. Selaparang.	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan, budaya organisasi, efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru SD Negeri Kwcamatan Selaparang.
9.	Hera Yuliarnita dkk (2021)	Kontribusi Self Efficay Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru BK Di SMP Kota Pekanbaru.	Hasil penelitian ini diperoleh hubungan yang signifikan antara self efficacy terhadap kinerja guru BK di SMP kota Pekanbaru. Hal ini bermakna bahwa, kinerja guru BK sangat dibutuhkan dalam melaksanakan tugas. Karena kinerja guru dianggap penting untuk keberhasilan sekolah yang dipengaruhi oleh self efficacy. Hal ini juga membuktikan bahwa setiap individu akan berani dan bertanggung jawab untuk melaksanakan berbagai macam tindakan, ketika

			individu tersebut merasa yakin akan segala keinginan yang ditujunya akan berhasil diraih begitu juga sebaliknya.
10.	Helda Rina dkk (2020)	Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru	Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap guru kinerja, dan motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian berimplikasi bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru.
11.	Evan Romadhoni dkk (2019)	Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap hasil Belajar Peserta Didik Pada Mata Pelajaran Gambar Teknik	Hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi belajar peserta didik pada mata pelajaran gambar teknik dalam kriteria tinggi. Hasil belajar peserta didik pada mata pelajaran gambar teknik berada pada kategori baik. Motivasi belajar berpengaruh positif terhadap hasil belajar peserta didik pada mata pelajaran gambar teknik. Kesimpulan penelitian ini bahwa motivasi dalam pembelajaran sangat penting sehingga dapat mempengaruhi hasil belajar siswa.
12.	Afiah Mukhtar & Luqman MD (2020)	Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Di Kota Makassar.	Diperoleh hasil bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, ini berarti bahwa kompetensi pedagogik,

			kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional memberikan pengaruh pada kinerja guru serta mendukung dalam peningkatan kinerja guru SMA di Kota Makassar. Guru yang profesional dapat diukur dari kemampuan menguasai kompetensi-kompetensinya. Peran guru sangat penting disekolah sehingga diharapkan guru memiliki kompetensi sebagai pemacu menghasilkan kinerja sebagai pendidik.
13.	Betesa Daeli dan Jontro Simanjuntak (2022)	Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Pada masa Pandemi Di SD Negeri 001 Sekupang Kota	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempengaruhi motivasi belajar siswa, dan variabel penghargaan instruktur memiliki dampak positif dan kritis pada siswa. Variabel kemampuan dan efisiensi guru secara bersamaan sangat mempengaruhi motivasi belajar siswa
14.	Hendri Rohman (2020)	Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru	Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, semakin baik kompetensi guru maka kinerja guru akan semakin meningkat

15.	Agus Budi Santosa & Ekowati Kristiana (2019)	Analisi Kompetensi Sosial Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Dalam Iklim Organisasi Sebagai Variabel	Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel independen yaitu kompetensi sosial, kedisiplinan dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menjadikan pentingnya ketiga variable sebagai pertimbangan bagi sekolah untuk dalam membuat suatu kebijakan dalam meningkatkan kinerja guru. Variable iklim organisasi memoderasi pengaruh kompetensi sosial dan kedisiplinan terhadap kinerja guru.
-----	--	--	--