



JPEKA

# JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI, MANAJEMEN DAN KEUANGAN

Vol. 4 No. 2 November 2020

DOI: 10.26740/jpeka.v4n2.p113-126

## Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Guru Akuntansi SMK Negeri di Surabaya

Ianaturodiah<sup>1</sup>, Eko Wahjudi<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Pendidikan Akuntansi, Universitas Negeri Surabaya,  
ianaturodiahianaturodiah16080304055@mhs.unesa.ac.id

<sup>2</sup> Program Studi Pendidikan Akuntansi, Universitas Negeri Surabaya,  
ekowahjudi@unesa.ac.id

### Abstrak

Guru adalah komponen paling penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Guru merupakan tenaga profesional yang melaksanakan tugas utamanya sebagai pendidik. Profesionalisme guru ditunjukkan dari hasil kinerjanya. Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Faktor-faktor yang diduga dapat meningkatkan kinerja guru adalah efikasi diri dan motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji motivasi memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru pada guru akuntansi SMK Negeri di Surabaya. Hasil dalam penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan pemodelan *Structural Equation Modeling* (SEM), dengan pendekatan WarpPLS. Dalam penelitian ini menggunakan populasi guru akuntansi SMK Negeri di Surabaya dengan target populasi sebanyak 45 guru. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi akan dijadikan sebagai responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner tertutup. Hasil penelitian ini menunjukkan a) terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru; b) terdapat pengaruh efikasi diri terhadap motivasi kerja; c) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru; d) motivasi kerja memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru.

**Kata Kunci:** Efikasi Diri, Kinerja Guru, Motivasi Kerja.

### Abstract

The teacher is the most important component in achieving educational goals. Teachers are professionals who carry out their main duties as educators. Teacher professionalism is shown from the results of its performance. Teacher performance is influenced by certain factors. Factors thought to improve teacher performance are self-efficacy and work motivation. The purpose of this study is to test the motivation to mediate the effect of self-efficacy on teacher performance in accounting teachers at State Vocational Schools in Surabaya. The results in this study can be used as a reference for factors that can improve teacher performance. This research is quantitative research type. The data analysis technique used is *Structural Equation Modeling* (SEM) modeling, with the WarpPLS approach. In this study using a population of accounting teachers at State Vocational Schools in Surabaya with a target population of 45 teachers. Sampling in this study uses a saturated sample technique, where all members of the population will be used as respondents. The instrument used in this study was a closed questionnaire. The results of this study indicate that a) there is an effect of self-efficacy on teacher performance; b) there is an effect of self-efficacy on work motivation; c) there is an influence of work motivation on teacher performance; d) work motivation mediates the effect of self-efficacy on teacher performance.

**Keywords:** Self-Efficacy, Teacher Performance, Work Motivation.

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan adalah suatu usaha yang bertujuan mengembangkan mutu sumber daya manusia. Definisi pendidikan menurut UU Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 1 adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan Negara. Pendidikan di Indonesia dilaksanakan atas dasar Pancasila dan UUD 1945 berasal dari nilai agama serta budaya dan pemenuhan tuntutan perkembangan zaman melalui sistem pendidikan.

Sistem pendidikan di Indonesia diatur dalam UU No 20 Tahun 2003 yang memuat tentang Sistem Pendidikan Nasional. Sistem pendidikan nasional merupakan keterkaitan komponen-komponen pendidikan yang saling terpadu untuk pencapaian tujuan pendidikan nasional. Menurut Hasbullah (2016:18) komponen yang paling utama dalam menentukan terwujudnya tujuan pendidikan nasional adalah pendidik. Menurut UU Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, definisi guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Guru adalah komponen yang sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan. Guru profesional diperlukan dalam peningkatan kualitas pendidikan. Pada kenyataan dilapangan menunjukkan banyak guru yang kurang profesional sehingga belum bisa tercapai tujuan pendidikan. Berdasarkan data Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan tercatat jumlah guru yang bersertifikasi di Indonesia belum mencapai 50%. Sertifikasi yang dimiliki seorang guru merupakan ukuran kelayakan profesi. Jenjang sekolah menengah pertama (SMP) merupakan persentase guru bersertifikasi paling banyak yaitu sebesar 48,44%. Pesentase terbanyak selanjutnya di jenjang sekolah dasar (SD) yaitu sebesar 45,77%. Sementara guru yang memiliki sertifikasi paling rendah ada di jenjang sekolah menengah kejuruan (SMK) yaitu dengan persentase sebesar 28,49% (Jayani, 2019).

Berdasarkan data dari UNESCO dalam GEM Report 2016, Indonesia menempati posisi ke 10 dari ke 14 negara berkembang dalam urutan kualitas pendidikannya. Maka dapat dikatakan mutu pendidikan di Indonesia masih dikategorikan cukup rendah. Dari mulai tahun 2000an, jumlah guru mengalami peningkatan 382% menjadi tiga juta orang lebih, sedangkan peningkatan peserta didik hanya 17%. Dari jumlah guru yang ada masih terdapat 25% guru yang belum memiliki kualifikasi yang sesuai. Adanya peningkatan kuantitas guru diharapkan sejalan dengan peningkatan kuantitasnya. Akan tetapi kenyataan yang terjadi peningkatan kuantitas guru tidak sejalan dengan peningkatan kualitasnya (Maura, 2018).

Guru yang profesional dituntut dapat menguasai bidang ilmu, metode pembelajaran, bahan ajar, dan dapat memberikan motivasi kepada peserta didik. Demikian pula dalam kegiatan pembelajaran, seorang guru dituntut untuk mampu mengembangkan kegiatan pembelajaran yang aktif dan kreatif. Hakikat tersebut mendasari pola pikir serta loyalitas guru dalam profesi sebagai seorang pendidik. Loyalitas guru dalam profesi pendidikan dicerminkan dari kinerjanya yang baik dalam tugas utamanya yaitu mengajar. Kinerja guru yang baik akan mempengaruhi keberhasilan pendidikan dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor personal, faktor team, faktor kepemimpinan, faktor sistim dan faktor kontekstual (Yamin & Maisah, 2010)

Kinerja guru yang optimal dapat didukung dengan faktor personal berupa kepercayaan diri. Perlu adanya peningkatan kepercayaan diri seorang guru. Kepercayaan diri berupa perasaan mampu melaksanakan kewajiban sebagai seorang pendidik. Kepercayaan diri tersebut yang kemudian disebut efikasi diri, yang sangat diperlukan dalam mengoptimalkan kinerja guru dalam rangka melaksanakan tugas pembelajaran. Menurut Bandura (Gunawan & Susanto, 2013) efikasi diri adalah rasa percaya diri seseorang atas kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Efikasi diri akan berpengaruh pada proses kognitif seseorang. Kuatnya efikasi diri memicu tinggi komitmen individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut pendapat Fajriah & Darokah (2016) dalam penelitiannya dinyatakan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh efikasi diri. Berbeda dengan penelitian Gunawan & Susanto (2013) dan Khan, (2013), hasil penelitiannya menunjukkan efikasi diri tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Karena masih adanya perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru maka penelitian yang membahas variabel-variabel tersebut perlu dilakukan kembali.

Selain faktor efikasi diri, motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja guru. Menurut Mulyasa (2013:112) motivasi diartikan sebagai suatu dorongan yang menjadi pemicu timbulnya suatu tingkah laku untuk mencapai tujuan tertentu. Terdapat beberapa motivasi dalam kehidupan, salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi atau energi dengan arah yang jelas dimaksudkan untuk tercapainya tujuan organisasi. Motivasi kerja guru yang tinggi dalam melakukan tugasnya akan berakibat pada keterlaksanaannya proses pembelajaran yang baik dan terstruktur. Keberhasilan proses pembelajaran akan meningkatkan pemahaman dan kemampuan peserta didik.

Motivasi kerja dengan efikasi diri merupakan hal yang saling berhubungan dalam pengoptimalan suatu kinerja. Pendapat oleh Oktaviana, Sari, & Kahar (2018) bahwa efikasi diri pada setiap guru akan meningkatkan motivasi kerjanya. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Syafi'i (2011) bahwa efikasi diri bukan merupakan suatu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa efikasi diri tidak memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Motivasi kerja dapat berpengaruh secara langsung terhadap kinerja seseorang. Penelitian yang membahas tentang hubungan motivasi dengan kinerja pada Pratiwi (2013), hasil dalam penelitiannya yaitu motivasi berpengaruh pada kinerja guru. Hasil penelitian berbeda dilakukan oleh Liana, Rijanti, & Herdiyanto (2016), dalam penelitiannya motivasi dan kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

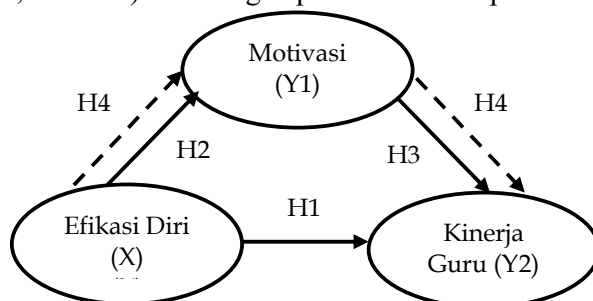
Menurut Noviwati, (2016) motivasi kerja dapat menjadi pemediator pengaruh efikasi diri terhadap kinerja seseorang. Pada penelitian tersebut dinyatakan bahwa pengaruh langsung efikasi diri dengan kinerja adalah tidak signifikan, atau dapat diartikan bahwa efikasi diri tidak mempengaruhi kinerja guru, kemudian pengaruhnya menjadi sangat signifikan dengan hubungan tidak langsung dimediasi oleh motivasi kerja. Adanya efikasi diri dapat menjadi pendorong seseorang untuk memberikan motivasi kepada dirinya sendiri untuk memperbaiki serta meningkatkan kerjanya. Hal tersebut bisa terwujud karena adanya motivasi yang tinggi, adanya tujuan yang jelas, dan emosi yang stabil serta kemampuan dalam mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan perbedaan hasil dari beberapa penelitian terdahulu dan fenomena di lapangan, maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul "Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Guru Akuntansi SMK

Negeri di Surabaya”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru akuntansi SMK Negeri di Surabaya, untuk menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap motivasi kerja guru akuntansi SMK Negeri di Surabaya, untuk menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntansi SMK Negeri di Surabaya, dan untuk menganalisis motivasi kerja memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru akuntansi SMK Negeri di Surabaya.

## METODE

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian kuantitatif yaitu untuk melihat variabel terhadap objek yang diteliti yang akan menghasilkan sifat sebab dan akibat. Penelitian kuantitatif dilakukan pada sampel yang bersifat representatif dan menghasilkan data berbentuk angka. (Sugiono, 2012:11). Rancangan penelitian ini dapat dilihat dari gambar 1.



**Gambar 1. Rancangan Penelitian**

Populasi yang digunakan yaitu guru akuntansi SMK Negeri di Surabaya, yaitu: SMK Negeri 1 Surabaya berjumlah 19 guru, SMK Negeri 4 Surabaya berjumlah 13 guru, dan SMK Negeri 10 Surabaya berjumlah 13 guru, jadi total populasi adalah sebanyak 45 guru. Cara yang digunakan untuk penentuan sampel yaitu *nonprobability sampling*. Semua anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian atau disebut juga dengan pengambilan sampel jenuh.

Data penelitian didapatkan dari hasil respon kuesioner yang telah disebarkan. Untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner maka terlebih dahulu kuesioner diuji dengan aplikasi SolAnd 2.1. Kuesioner berisi beberapa item pertanyaan untuk mengungkap variabel efikasi diri, motivasi kerja dan kinerja guru. Skala dalam kuesioner yaitu skala likert dengan lima pilihan jawaban. Hipotesis diuji dengan pemodelan *Structural Equation Modeling* (SEM), dengan pendekatan WarpPLS. Analisis statistik dalam penelitian ini dibantu dengan program aplikasi WarpPLS 7.0.

Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu efikasi diri, motivasi kerja dan kinerja. Indikator untuk mengukur efikasi diri mengadopsi indikator dari Bandura (1997) dalam Noviwati (2016) yaitu: (1) perasaan mampu melakukan pekerjaan; (2) kemampuan yang lebih baik; (3) senang pekerjaan yang menantang; dan (4) kepuasan terhadap pekerjaan.

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mengadopsi indikator dari Uno (2013) yang terdiri dari 11 indikator yaitu: (1) kerja keras; (2) tanggung jawab; (3) pencapaian tujuan; (4) menyatu dengan tugas; (5) dorongan untuk sukses; (6) umpan balik; (7) unggul; (8) peningkatan keterampilan; (9) dorongan untuk maju; (10) mandiri dalam bekerja; (11) suka pada tantangan.

Selanjutnya untuk mengukur kinerja guru menggunakan indikator dari B. Uno & Lamatenggo (2014), indikator-indikator tersebut yaitu : (1) merencanakan program pengajaran dengan tepat; (2) melakukan penilaian hasil belajar; (3) berhati-hati dalam menjelaskan materi

ajaran; (4) menetapkan hasil penelitian dalam pembelajaran; (5) menerapkan hal-hal baru dalam pembelajaran; (6) memberikan materi ajar sesuai karakteristik siswa; (7) menyelesaikan program pengajaran sesuai kalender akademik; (8) menggunakan media dalam pembelajaran; (9) menggunakan metode pembelajaran; (10) menyelenggarakan administrasi sekolah; (11) menciptakan hal baru dalam menata administrasi sekolah; (12) mampu memimpin kelas; (13) mampu mengelola IBM; (14) mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa; (15) menguasai landasan pendidikan; (16) melaksanakan layanan bimbingan belajar; (17) mengomunikasikan hal-hal baru dalam pembelajaran; (18) menggunakan berbagai teknik dalam pembelajaran; (19) terbuka dalam menerima masukan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji validitas

Uji validitas menggunakan validitas konvergen dan validitas diskriminan. Untuk syarat memenuhi validitas konvergen yaitu apabila muatan faktor  $\geq 0,30$  atau muatan faktor suatu indikator signifikan. Sedangkan syarat memenuhi validitas diskriminan apabila nilai loading  $>$  cross loading. Empat indikator untuk efikasi diri, sebelas indikator motivasi kerja, dan sembilan belas indikator kinerja. Seluruh muatan faktor dari ketiga variabel tersebut memiliki nilai  $\geq 0,30$  dan nilai loading  $>$  nilai cross loading, sehingga seluruh indikator variabel efikasi diri (X1), motivasi kerja (Y1) dan kinerja guru (Y2) dinyatakan memenuhi validitas konvergen dan validitas diskriminan.

### Uji reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan adalah uji reliabilitas komposit dan uji reliabilitas internal konsistensi. Syarat memenuhi reliabilitas komposit apabila nilai composite reliability  $\geq 0,70$ . Untuk syarat terpenuhinya reliabilitas internal konsistensi apabila nilai Alpha  $r_{11} > 0,60$ . Ketiga variabel dengan hasil nilai composite reliability  $\geq 0,70$  sehingga memenuhi validitas komposit. Selain itu ketiga variabel juga memiliki nilai alpha  $r_{11} > 0,60$  sehingga memenuhi validitas internal konsistensi.

### Analisis model fit

**Tabel 1**  
**Model Fit dan Quality Indices**

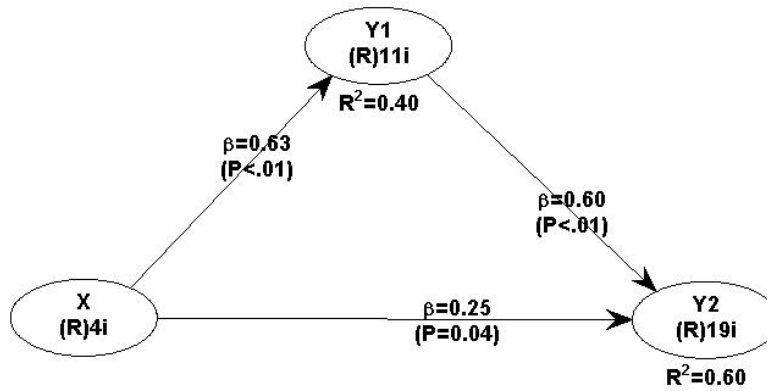
No	Model Fit dan Kualitas Indikator	Kriteria Fit	Hasil Analisis	Keterangan
1	Average path coefficient (APC)	$P < 0,05$	0.493, $P < 0.001$	Terpenuhi
2	Average R-squared (ARS)	$P < 0,05$	0.498, $P < 0.001$	Terpenuhi
3	Average adjusted R-squared (AARS)	$P < 0,05$	0.481, $P < 0.001$	Terpenuhi
4	Average block VIF (AVIF)	acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3.3$	1.560	Ideal
5	Average full collinearity VIF (AFVIF)	acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3.3$	2.117	Ideal
6	Tenenhaus GoF (Gof)	small $\geq 0.1$ , medium $\geq 0.25$ , large $\geq 0.36$	0.497	Large
7	Sympson's paradox ratio (SPR)	acceptable if $\geq 0.7$ , ideally = 1	1.000	Ideal
8	R-squared contribution ratio (RSCR)	acceptable if $\geq 0.9$ , ideally = 1	1.000	Ideal
9	Statistical suppression ratio (SSR)	acceptable if $\geq 0.7$	1.000	Diterima
10	Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)	acceptable if $\geq 0.7$	1.000	Diterima

Untuk menentukan model penelitian dikatakan fit atau tidak bisa dilihat dari tabel 1. Terdapat sepuluh indikator yang bisa dilihat. Dari hasil analisis penelitian ini dapat dilihat bahwa dari kesepuluh indikator menunjukkan keterangan diterima dan ideal. Berdasarkan hasil diatas maka”penelitian ini telah memenuhi kriteria *goodness of fit*”

**Profil variabel**

Muatan faktor dari suatu indicator dapat menjadi indikasi sumbangsih indicator tersebut terhadap suatu variabel. Semakin besar muatan faktor dari indicator maka mengindikasikan bahwa semakin besar indicator tersebut mencerminkan suatu variabel atau dianggap sebagai indicator penting dari variabel yang bersangkutan. Variabel X dengan indikator paling penting yaitu X1.1 dengan muatan faktor sebesar 0.835 dengan keadaan baik dan dipertahankan, termasuk indikator X1.2 dan X1.3. Sedangkan indikator X1.4 harus segera diperbaiki karena rata-rata skor tergolong rendah padahal muatan faktornya tinggi. Variabel Y1 memiliki indikator Y1.11 sebagai indikator paling penting dengan muatan faktor 0.818 dengan kondisi yang harus dipertahankan, termasuk dengan indikator Y1. 1, Y1.2, Y1.5, Y1.6, Y1.8, Y1.10, dan Y1.11. sedangkan indikator Y1.3, Y1.4, Y1.7, dan Y1.9 perlu ditingkatkan. Variabel Y2 memiliki indikator Y2.18 sebagai indikator terpenting dengan muatan faktor 0.873 dengan kondisi yang harus dipertahankan, termasuk Y2.2, Y2.3-Y2.5, Y2.7, Y2.8, Y2.10, Y2.18, sedangkan indicator Y2.4, Y2.6, dan Y2.9 perlu ditingkatkan, dan indicator Y2.1 perlu diperbaiki.

**Hasil Pengujian Hipotesis**



**Gambar 2. Model Penelitian**

Sesuai rumusan masalah pengujian hipotesis menggunakan hasil “pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*).

**Tabel 2  
Path coefficients**

Variabel	X	Y1	Y2
X			
Y1	0.633		
Y2	0.246	0.598	

**Pengaruh langsung**

Hipotesis 1 (H1), hipotesis 2 (H2), dan hipotesis 3 (H3) dapat dijawab menggunakan hasil pengaruh langsung. Untuk analisis pengaruh langsung dapat dilihat dari nilai path coefficients dan P-values pada tabel 2 dan 3.

**Tabel 3  
P-Values**

Variabel	X	Y1	Y2
X			
Y1	<0.001		
Y2	0.037	<0.001	

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung yaitu Pengaruh variabel efikasi diri (X) terhadap Kinerja (Y2) memiliki hasil koefisien jalur 0.246 dan nilai  $p=0.037$ . Nilai  $p > 0.05$  maka dikatakan signifikan. Maka hipotesis (H1) diterima. Koefisien jalur menunjukkan hasil nilai yang positif positif. Nilai yang positif dapat diartikan bahwa meningkatnya efikasi diri guru dapat meningkatkan kinerja guru. Pengaruh efikasi diri (X) terhadap Motivasi Kerja (Y2) dengan hasil koefisien jalur sebesar 0.633 dan  $P= <0.001$ , nilai  $p >0.01$  maka dikatakan sangat signifikan. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis (H2) diterima. Nilai positif dari koefisien jalur dapat dimaknai bahwa semakin meningkat efikasi diri guru dapat meningkatkan pula motivasi kerjanya. Hasil koefisien jalur sebesar 0.598 dan  $p= <0.001$  dari pengaruh variabel motivasi kerja (Y1) terhadap Kinerja (Y2). Nilai p dikatakan sangat signifikan karena  $>0.01$  sehingga hipotesis (H3) diterima. Koefisien jalur bertanda positif sehingga dapat mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat memicu peningkatan kinerja guru.

**Pengaruh tidak langsung**

Uji pengaruh tidak langsung untuk menjawab hipotesis empat (H4). Untuk hasil pengaruh tidak langsung dapat dilihat dari nilai *path coefficients* dan *P values* dari efek tidak langsung jalur 2 segmen.

**Tabel 4  
Path coefficients efek tidak langsung jalur 2 segmen**

Variabel	X	Y1	Y2
X			
Y1			
Y2	0.379		

**Tabel 5  
P-values efek tidak langsung jalur 2 segmen**

Variabel	X	Y1	Y2
X			
Y1			
Y2	<0.001		

Koefisien jalur tidak langsung motivasi kerja (Y1) memediasi Efikasi diri (X) terhadap kinerja (Y2) dengan hasil nilai 0.378 dan  $p < 0.001$  dikatakan berpengaruh sangat signifikan. Mengingat hubungan langsung efikasi diri dengan kinerja memiliki nilai lebih kecil yaitu dengan koefisien jalur 0.246 dikatakan signifikan, hubungannya menjadi sangat signifikan dimediasi oleh motivasi kerja dengan koefisien jalur sebesar 0.378. Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung tersebut maka variabel motivasi kerja (Y1) merupakan variabel mediasi sebagian atau disebut dengan *partial mediation*. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis (H4) diterima.

**Pengaruh total**

Pengaruh total merupakan persentase pengaruh Efikasi diri terhadap kinerja guru. Untuk melihat pengaruh total dilihat dari hasil tabel *total effect*.

**Tabel 6**  
**Total Effect**

Variabel	X	Y1	Y2
X			
Y1	0.633		
Y2	0.625	0.598	

Berdasarkan hasil tabel efek total maka dapat dihitung bahwa kontribusi mutlak Efikasi diri (X) terhadap Kinerja (Y) berasal dari kuadrat nilai X dikali 100%. Perhitungannya adalah  $(0.625)^2 \times 100\% = 39.06\%$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa efek total pengaruh efikasi diri terhadap kinerja yaitu sebesar 39,06%.

**Pengaruh Efikasi Diri (X) Terhadap Kinerja Guru (Y2)**

Pada hasil uji pengaruh efikasi diri (X) dengan kinerja (Y2) guru akuntansi SMK Negeri di Surabaya menunjukkan Efikasi diri guru memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru akuntansi SMK Negeri di Surabaya. Dari uji pengaruh tersebut dapat diartikan bahwa efikasi diri mempengaruhi kinerja guru. Hasil uji pengaruh menunjukkan nilai yang positif dan signifikan, sehingga tingginya efikasi diri guru akan diikuti dengan tingginya kinerja guru. Dari hasil tersebut maka hipotesis (H1) dinyatakan diterima.

Efikasi diri berpengaruh dalam mewujudkan kemampuan guru pada awal perencanaan, proses hingga hasil akhir pembelajaran yang telah disiapkan. Dalam konteks tersebut sehingga pengaruh efikasi diri akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Keadaan sesungguhnya menunjukkan seorang guru harus dapat menyiapkan segala bentuk kelengkapan pembelajaran sebelum memulai pembelajaran, seperti bahan ajar, media pembelajaran, dan perlengkapan administrasi lainnya. Selain itu pembelajaran juga diawasi oleh kepala sekolah yang menjadikan efikasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini didukung pendapat Liana et al., (2016) bahwa efikasi diri berperan penting terhadap kinerja guru, karena dengan adanya kepercayaan diri yang kuat dalam diri seorang guru maka guru akan percaya akan kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas yang dihadapinya, selain itu guru akan melakukan usaha yang lebih giat untuk menyelesaikan tugasnya. Pendapat lain yang turut mendukung penelitian ini yaitu oleh Cherian & Jacob (2013),



Herawaty (2016) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi efikasi diri maka semakin baik kegiatan seseorang dalam melakukan berbagai tugas dan kewajibannya. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian oleh Mukrodi (2018), dalam penelitiannya kontribusi efikasi diri terhadap kinerja sebesar 37,33% dinilai cukup besar, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Dalam penelitian ini terdapat temuan yang berbeda dari penelitian terdahulu, yaitu ditemukan indikator terpenting dalam variabel efikasi diri yaitu perasaan mampu melakukan pekerjaan (X.1). Indikator tersebut menjadi indikator penting dalam menilai efikasi diri guru karena perasaan mampu melakukan suatu pekerjaan akan mendorong terbentuknya rasa yakin yang dimiliki seorang guru untuk dapat menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan kemampuan tersebut maka dapat mengarahkan langsung pada perilaku yang dibutuhkan guru akuntansi SMK Negeri di Surabaya dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan adanya perasaan mampu melakukan pekerjaan yang besar dalam diri guru akuntansi SMK Negeri di Surabaya, maka guru akan berupaya untuk menyelesaikan tugas-tugas keguruan dengan sebaik mungkin. Hasil ini didukung pendapat Zahrina & Nurtjahjanti (2016) bahwa perasaan ragu menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat, dan sebaliknya perasaan yakin dapat melakukan suatu pekerjaan dapat mendorong keberhasilan kerja. Terlaksananya tugas-tugas guru merupakan wujud dari tingginya capaian kinerja guru.

### **Pengaruh efikasi diri (X) terhadap Motivasi Kerja (Y1)**

Hasil uji pengaruh menunjukkan bahwa efikasi diri guru (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y2) guru akuntansi SMK Negeri di Surabaya. Hasil yang diperoleh dari uji pengaruh menunjukkan hasil yang positif serta signifikan. Nilai yang positif signifikan tersebut dapat diartikan bahwa efikasi diri mempengaruhi kinerja guru, semakin tinggi efikasi diri seorang guru dapat menjadi pemicu tingginya motivasi kerja guru.

Efikasi diri memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru yang memiliki motivasi belajar yang tinggi serta menetapkan tujuan keguruannya dengan jelas. Efikasi diri dapat mempengaruhi dan menjadi pendorong bagi guru untuk selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang sulit dalam seluruh kegiatan belajar mengajar. Selain itu kepercayaan diri yang kuat dapat mendorong guru untuk selalu menyelesaikan tugas keguruan yang sudah menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Oktaviana, Sari, & Kahar (2018), mereka menyatakan efikasi diri memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap motivasi kerja. Efikasi diri pada setiap guru akan meningkatkan motivasi kerja guru di tempat mereka bekerja. Mereka juga menyatakan bahwa efikasi diri diartikan sebagai suatu bentuk kemampuan untuk mengendalikan perilaku dalam kehidupan yang dapat menimbulkan motivasi pendorong untuk dapat mencapai keberhasilan tugas ataupun kewajibannya. Penanaman efikasi diri guru akuntansi SMK Negeri di Surabaya, dapat memicu peningkatan dorongan yang kuat oleh guru dalam melakukan kerjanya.

Dalam penelitian ini terdapat temuan berupa indikator terpenting dari motivasi kerja. Indikator terpenting yang dimaksud adalah suka pada tantangan (Y1.11). Adanya perkembangan teknologi yang pesat menyebabkan berkembang juga sistem pendidikan. Guru akuntansi SMK Negeri di Surabaya dituntut untuk bisa mengikuti perkembangan sistem pendidikan yang semakin maju. Dengan tuntutan tersebut maka guru akan tertantang untuk mengembangkan diri

agar tidak tertinggal dalam mengikuti perkembangan pendidikan. Saat ini segala bentuk kegiatan pembelajaran sudah dilakukan dengan berbagai teknologi yang modern, sebab itu guru harus dapat mengaplikasikan penggunaan teknologi dalam kegiatan pembelajarannya. Tantangan perkembangan jaman membuat guru terdorong untuk mengembangkan diri untuk kelancaran tugas utamanya sebagai seorang pendidik. Hal ini didukung pendapat Indy & Handoyo (2013) bahwa sikap menghadapi tantangan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang.

### **Pengaruh Motivasi Kerja (Y1) Terhadap Kinerja Guru (Y2)**

Hasil positif dan signifikan diperoleh dari hasil uji pengaruh motivasi kerja (Y1) terhadap kinerja (Y2) Guru akuntansi SMK Negeri di Surabaya. Hasil positif dan signifikan dapat diartikan bahwasanya motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru, peningkatan motivasi kerja seorang guru akan diikuti juga dengan peningkatan kinerja seorang guru.

Menurut Yamin & Maisah (2010) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor personal/individual. Salah satu unsur dalam faktor individu adalah motivasi yang ada dalam diri seseorang. Kinerja individu dalam suatu kelompok dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Untuk mencapai kinerja yang efektif maka tugas dari atasan adalah menciptakan kondisi yang dapat memotivasi guru/pegawai. Motivasi yang diberikan kepada guru/pegawai akan mendorongnya untuk berkinerja lebih tinggi sehingga hasil kerjanya akan lebih tinggi pula. Jika seseorang sudah memiliki motivasi maka mereka akan siap melakukan segala hal yang diperlukan sesuai apa yang dikehendaki.

Penelitian oleh Riyadi & Mulyapradana (2017) merupakan salah satu penelitian yang mendukung hasil penelitian ini. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi dapat bersumber dari dalam dan luar diri seseorang dan dapat berpengaruh positif dan negatif bagi guru. Motivasi adalah suatu proses psikologis yang mengarahkan seseorang dalam perbuatan tertentu. Kinerja seorang guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi kerjanya. Tingginya motivasi kerja yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuannya maka akan menjadikan semakin meningkatnya kinerja seseorang.

Indikator terpenting dalam menilai kinerja guru adalah indikator Y2.18 yaitu “menggunakan berbagai teknik dalam mengelola proses belajar mengajar”. Dalam kegiatan pembelajaran guru dituntut untuk menguasai berbagai teknik pembelajaran. Teknik pembelajaran merupakan cara guru dalam implementasi suatu metode pembelajaran dengan spesifik untuk mencapai tujuan pembelajaran. Metode pembelajaran sendiri merupakan cara seorang guru dalam memberikan materi pembelajaran. Seorang guru harus dapat menentukan metode pembelajaran yang sesuai dalam menyampaikan materi agar siswa dapat memahami materi yang telah dipelajari. Dengan kemampuan guru dalam penggunaan berbagai teknik pembelajaran maka kinerja guru dinilai semakin baik. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan teknik mengajar yang sesuai dapat menjadi pendukung tercapainya kinerja guru akuntansi SMK Negeri di Surabaya menjadi lebih maksimal. Hasil ini sesuai dengan pendapat Rahmatullah (2016) bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam pengelolaan kelas.

### **Motivasi kerja (Y1) Memediasi pengaruh Efikasi Diri (X) terhadap Kinerja Guru (Y2)**

Hasil uji pengaruh menunjukkan bahwa motivasi kerja (Y1) memediasi pengaruh Efikasi

diri (X) terhadap kinerja (Y2). Hasil uji pengaruh langsung menunjukkan nilai 0.246, sedangkan pengaruh tidak langsung motivasi memediasi pengaruh efikasi diri dengan kinerja menunjukkan nilai 0.37. Dari hasil yang telah didapat maka dapat dikatakan efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru akan tetapi hasil menjadi sangat signifikan dengan adanya variabel pemediasi berupa motivasi kerja. Motivasi kerja memiliki hubungan signifikan dengan efikasi diri dan kinerja guru, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan adanya pemediasi berupa motivasi kerja dapat meningkatkan hubungan antara efikasi diri dengan kinerja guru.

Adanya motivasi kerja sebagai pemediasi hubungan efikasi diri dengan kinerja guru dapat mempengaruhi peningkatan efikasi diri guru kemudian akan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Motivasi kerja dari dalam diri guru dapat meningkatkan minat guru untuk selalu belajar, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dengan cara mendorong diri sendiri untuk melakukan kegiatan yang bermanfaat dalam upaya peningkatkan kinerja guru. Dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh setelah mengikuti berbagai kegiatan maka dapat mendorong semangat guru dalam melakukan aktivitas kerjanya.

Penelitian ini didukung oleh pendapat Noviwati (2016), dalam penelitiannya dinyatakan bahwa motivasi kerja dapat menjadi pemediasi hubungan antara efikasi diri dengan kinerja guru. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan hasil pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Dalam penelitian tersebut ditunjukkan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap kinerja adalah tidak signifikan, kemudian hubungan menjadi signifikan dimediasi dengan motivasi kerja. Peran variabel mediasi berupa motivasi kerja telah terbukti dalam penelitian tersebut. Dengan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan efikasi diri dengan kinerja guru akan semakin kuat dengan pemediasi berupa motivasi kerja.

Dari hasil uji pengaruh yang didapat maka dapat dikatakan bahwa efikasi diri seorang guru yang semakin meningkat dapat menjadi pendorong dalam diri seseorang, tingginya efikasi diri guru akan mampu memotivasi dirinya secara kognitif agar dapat bertindak dengan lebih terarah, selain itu guru akan merasa yakin bahwa kemampuannya cukup untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Adanya keyakinan dan dorongan yang kuat akan berdampak pada pencapaian kinerja yang tinggi. Efikasi diri menjadi pendukung bagi seorang guru untuk selalu memotivasi dirinya agar dapat menyelesaikan tuntutan kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru akuntansi SMK Negeri di Surabaya harus diawali dengan penumbuhan efikasi diri yang tinggi serta didorong dengan motivasi kerja yang kuat.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Simpulan dari penelitian ini adalah: (1) Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien jalur 0.246. Hasil tersebut menunjukkan semakin meningkat efikasi diri guru, maka dapat meningkatkan pula kinerja guru akuntansi SMK Negeri di Surabaya; (2) Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.633. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya efikasi diri guru dapat meningkatkan pula motivasi kerja guru akuntansi SMK Negeri di Surabaya; (3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hasil nilai koefisien jalur sebesar menunjukkan nilai 0.598. Hasil tersebut menunjukkan semakin meningkatnya motivasi kerja guru maka dapat meningkatkan pula kinerja guru akuntansi SMK Negeri di Surabaya; (4) Motivasi kerja mampu menjadi pemediasi pengaruh antara efikasi diri dengan

kinerja guru akuntansi SMK Negeri di Surabaya.

### Saran

Usulan saran dari peneliti berdasarkan hasil penelitian, yaitu: (1) Guru harus meningkatkan kepercayaan diri dalam menjalankan tugas utamanya sebagai pendidik; (2) Guru harus meningkatkan motivasi kerjanya. Kepala sekolah sebaiknya turut memberikan motivasi kerja kepada guru dengan memberikan pelatihan untuk meningkatkan skill guru dalam kegiatan belajar mengajar sehingga kepercayaan diri guru semakin meningkat; (3) Kepala sekolah harus melakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui kinerja guru; (4) penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel bebas seperti lingkungan kerja, rotasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah agar penelitian ini menjadi lebih baik.

### DAFTAR PUSTAKA

- B. Uno, H., & Lamatenggo, N. (2014). *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (R. Damayanti & F. Hutari, Eds.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80–88. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>
- Fajriah, N., & Darokah, M. (2016). Pengaruh Efikasi Diri Dan Persepsi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan Bmt Bif Yogyakarta. *Humanitas*, 13(1), 37. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i1.3841>
- Gunawan, K. J., & Susanto, E. M. (2013). Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Self Efficacy Dan Temperamen Di Pt. Nutrifood Surabaya. *Agora Journal*, 1(1).
- Herawaty, D. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Partisipasi Guru dalam Forum Ilmiah, Keyakinan Diri (Self Efficacy), dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika. *Jurnal Review Pembelajaran Matematika*, 1(1), 71–85. <https://doi.org/10.15642/jrpm.2016.1.1.71-85>
- Indy, H., & Handoyo, S. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(2), 1–5.
- Jayani, D. H. (2019). Jumlah Guru yang Tersertifikasi Belum Sampai 50%. Retrieved from databoks website: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/12/12/guru-sertifikasi-belum-sampai-50>
- Khan, M. (2013). Academic Self-Efficacy , Coping , and Academic Performance in College. *International Journal of Undergraduate Research and Creative Activities*, 5(October). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.7710/2168-0620.1006>
- Liana, L., Rijanti, T., & Herdiyanto. (2016). Pengaruh Motivasi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Gaya Kepemimpinan Transformasional ( Studi pada Guru-Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan ). *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for Papers Unisbank (Sendi\_U) Ke-2*, 724–731.

- Maura, A. (2018). Fakta Kualitas Guru di Indonesia yang Perlu Anda Ketahui. Retrieved from ruangguru website: <https://blog.ruangguru.com/fakta-kualitas-guru-di-indonesia-yang-perlu-anda-ketahui>
- Mukrodi. (2018). diterima, artinya Efikasi Diri (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat Kinerja Karyawan (Y). Kata Kunci : Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan. *Kreatif*, 6(1), 88–94.
- Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru* (2nd ed.; N. N. Muliawati, Ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–12.
- Oktaviana, D., Sari, E., & Kahar, A. (2018). Pengaruh Kebijakan Rotasi Kerja dan Efikasi Diri terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Di Jakarta Timur. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 4(2), 1–7. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Pratiwi, S. D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri*, 1(1).
- Rahmatullah, M. (2016). Kemampuan Mengajar Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan*, 1(2), 119–126.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal.Pekalongankota.Go.Id*, 13, 106–117.
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafi'i, I. (2011). Pengaruh Self Efficacy dan Aspek-Aspek Demografi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Penghubung Provinsi Riau. *Journal Psikologi*.
- Uno, H. B. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Yamin, M., & Maisah. (2010). *Standarisasi Kinerja Guru* (I. Saiful, Ed.). Jakarta: Gaung Persada.
- Zahrina, H., & Nurtjahjanti, H. (2016). Hubungan Antara Efikasi Kerja Dengan Perilaku Mencari Bantuan Kerja Pada Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Purwokerto. *Empati*, 5(4), 660–666.

