

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN TRANSPARANSI PENGGUNAAN
DANA BOS TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA SD NEGERI
DI KECAMATAN HUTA RAJA TINGGI**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Program Pascasarjana*

Oleh:

RUSTAM HASIBUAN
2020030043



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **RUSTAM HASIBUAN**
Nomor Pokok Mahasiswa : **2020030043**
Program Studi : **Magister Manajemen**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**
Judul Tesis : **PENGARUH EFIKASI DIRI DAN
TRANSPARANSI PENGGUNAAN DANA
BOS TERHADAP KINERJA GURU
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA SD NEGERI DI
KECAMATAN HUTA RAJA TINGGI**

Pengesahan Tesis

Medan, 10 September 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. BAHRIL DATUK S, S.E., M.M., QIA



Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si

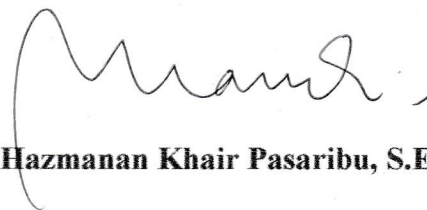
Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi



Prof. Dr. Triono Eddy S.H. M.Hum



Dr. Hazmanan Khair Pasaribu, S.E., M.BA

PENGESAHAN

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN TRANSPARANSI PENGGUNAAN DANA BOS TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA SD NEGERI DI KECAMATAN HUTA RAJA TINGGI

RUSTAM HASIBUAN

2020030043

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Tesis ini Telah Dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia (M.M)
Pada Hari Sabtu, Tanggal 10 september 2022

Komisi Penguji

1. **Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si**

Ketua

2. **Dr. BAHDIN NUR TANJUNG, S.E., MM**

Sekretaris

3. **Dr. HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., M.BA**

Anggota

1. .....

2. .....

3. .....

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN TRANSPARANSI PENGGUNAAN DANA BOS TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA SD NEGERI DI KECAMATAN HUTA RAJA TINGGI

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di Perguruan Tinggi Lainnya.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukkan Tim Penguji.
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, September 2022

Peneliti



RUSTAM HASIBUAN

2020030043

ABSTRAK

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN TRANSPARANSI PENGGUNAAN DANA BOS TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA SD NEGERI DI KECAMATAN HUTA RAJA TINGGI

Rustam Hasibuan

Program Pascasarjana

E-mail: rustamhasibuan@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru, pengaruh transparansi terhadap kinerja guru, pengaruh efikasi diri terhadap motivasi kerja, pengaruh transparansi terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, dan pengaruh transparansi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 45 responden yang merupakan guru pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan daftar pernyataan seperti kuesioner serta teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (SmartPls) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, transparansi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, transparansi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja (dengan kata lain motivasi kerja berperan sebagai mediator), transparansi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja (dengan kata lain motivasi kerja tidak berperan sebagai mediator).

Kata Kunci : Efikasi Diri, Transparansi, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

ABSTRACT

THE EFFECT OF SELF-EFFICIENCY AND TRANSPARENCY OF THE USE OF BOS FUNDS ON TEACHER PERFORMANCE WITH MOTIVATION WORK AS A MEDIATION VARIABLE AT SD NEGERI DI KECAMATAN HUTA RAJA TINGGI

Rustam Hasibuan

Postgraduate Program

E-mail: rustamhasibuan@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of self-efficacy on teacher performance, the effect of transparency on teacher performance, the effect of self-efficacy on work motivation, the effect of transparency on work motivation, the effect of work motivation on teacher performance, the effect of self-efficacy on teacher performance through work motivation. , and the effect of transparency on teacher performance through work motivation. In this study using associative research with a sample of 45 respondents who are teachers at SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi. Data collection techniques using interviews and a list of statements such as questionnaires and data analysis techniques using Partial Least Square (SmartPls) to test the seven hypotheses proposed in this study. The results of the study show that self-efficacy has a significant effect on teacher performance, transparency has no effect on teacher performance, self-efficacy has a significant effect on work motivation, transparency has a significant effect on work motivation, work motivation has a significant effect on teacher performance, self-efficacy has a significant effect on teacher performance through work motivation (in other words work motivation acts as a mediator), transparency has no effect on teacher performance through work motivation (in other words work motivation does not act as a mediator).

Keywords : Self-Efficacy, Transparency, Work Motivation and Teacher Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam. penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-2 program studi magister manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan tesis ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan tesis. Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar - besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda dan Ibunda kandung tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan tesis ini dan juga istri serta anak tercinta serta seluruh keluarga besar penulis yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi

dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. Triyono Eddy, S.H., M.Hum, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Hazmanan Khair, S.E., MBA., PhD, selaku ketua prodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Bahril Datuk S, S.E., M.M., QIA, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis.
7. Seluruh Staf Pengajar dan seluruh pegawai di biro Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu memberikan bantuan kemudahan dan memberikan ilmu kepada penulis.
8. Seluruh teman-teman seperjuangan Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang tiada hentinya memberikan masukan serta dukungan kepada penulis, terima kasih atas kerja samanya selama ini,

semoga Allah selalu meridhoi dan memberkahi kerja keras dan perjuangan kita selama ini.

9. Seluruh teman-teman penulis yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah membantu dan memberi dukungan sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini kurang baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan tesis ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semoga tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap tesis ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, September 2022
Penulis

RUSTAM HASIBUAN
2020030043

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian.....	11
1.6 Manfaat Penelitian.....	12
BAB 2 LANDASAN TEORI	13
2.1 Uraian Teoritis.....	13
2.1.1 Kinerja.....	13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	13
2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja	14
2.1.1.3 Kriteria-kriteria Penilaian Kinerja	18
2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	19
2.1.1.5 Indikator Kinerja.....	24
2.1.2 Efikasi Diri	26
2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri	26
2.1.2.2 Jenis-jenis Efikasi Diri.....	27
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri	29
2.1.2.4 Indikator Efikasi Diri.....	33
2.1.3 Transparansi	36
2.1.3.1 Pengertian Transparansi.....	36
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Transparansi	37
2.1.3.3 Karakteristik Transparansi.....	39
2.1.3.4 Indikator Transparansi	39
2.1.4 Motivasi Kerja.....	41
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	41
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja....	42
2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Pemberian Motivasi Kerja.....	47
2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja	49
2.2 Kerangka Konseptual	50
2.3 Hipotesis.....	58

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	59
3.1 Pendekatan Penelitian	59
3.2 Defenisi Operasional	59
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	61
3.4 Populasi dan Sampel	62
3.5 Teknik Pengumpulan Data	62
3.6 Teknik Analisis Data.....	63
BAB 4 HASIL PENELITIAN	69
4.1 Hasil Penelitin	69
4.1.1 Identitas Responden.....	69
4.1.2 Analisis Variabel Penelitian.....	72
4.1.2.1 Variabel Kinerja Guru (Y)	72
4.1.2.2 Variabel Efikasi Diri (X1)	73
4.1.2.3 Variabel Transparansi (X2).....	74
4.1.2.4 Variabel Motivasi Kerja (Z).....	77
4.2 Analisis Data	79
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	79
4.2.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	81
4.3 Pembahasan.....	88
4.3.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru	88
4.3.2 Pengaruh Transparansi Terhadap Kinerja Guru	89
4.3.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja	90
4.3.4 Pengaruh Transparansi Terhadap Motivasi Kerja	91
4.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	92
4.3.6 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja	93
4.3.7 Pengaruh Transparansi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja	94
BAB 5 PENUTUP.....	96
5.1 Kesimpulan.....	96
5.2 Saran.....	97
5.3 Keterbatasan Penelitian	98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Delapan Standar Nasional Pendidikan.....	2
Tabel 1.2 Nilai Rata-rata Uji Kinerja Guru.....	7
Tabel 3.1 Definisi Operasional	60
Tabel 3.2 Skedul Rencana Penelitian.....	61
Tabel 3.3 Skala Likert.....	63
Tabel 4.1 Skala Likert.....	69
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Latar Pendidikan Terakhir.....	70
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	71
Tabel 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	72
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Kinerja Guru (Y).....	72
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Efikasi Diri (X1)	74
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Transparansi (X2)	75
Tabel 4.9 Skor Angket Variabel Motivasi Kerja (Z)	77
Tabel 4.10 <i>Composite Reliability</i>	79
Tabel 4.11 <i>Heterotrait-Monotrait Ratio (Htmt)</i>	80
Tabel 4.12 <i>R-Square</i>	81
Tabel 4.13 <i>F-Square</i>	82
Tabel 4.14 <i>Direct Effect</i>	83
Tabel 4.15 <i>Indirect Effect</i>	86
Tabel 4.16 <i>Total Effect</i>	87

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru.....	51
Gambar 2.2 Pengaruh Transparansi Terhadap Kinerja Guru.....	52
Gambar 2.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja.....	53
Gambar 2.4 Pengaruh Transparansi Terhadap Motivasi Kerja.....	54
Gambar 2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	55
Gambar 2.6 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja.....	56
Gambar 2.7 Pengaruh Transparansi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja.....	57
Gambar 2.8 Paradigma Penelitian	57
Gambar 4.1 Efek Mediasi	85

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Guru sebagai pengajar dan pendidik merupakan satu di antara faktor utama yang menentukan keberhasilan setiap pendidikan. Kapasitas guru yang bawah akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan. Pengelola pendidikan yang berbobot sangat terkait dengan kinerja guru. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat di pisahkan dari kemampuan guru dalam kompetensi dan penggunaan kompetensinya, sesuai amanat dalam undang-undang Sistem Pendidikan Nasional. Guru yang kompeten adalah guru yang mengedepankan bobot layanan dan produk serta mengoptimalkan kemampuan peserta didiknya berdasarkan kesanggupan dan kepakaran yang di miliki masing-masing individu.

Guru pada dasarnya memiliki potensi untuk meningkatkan kinerjanya. Namun tidak jarang di temukan guru yang tidak dapat berkembang dan meningkatkan kinerjanya karena berbagai faktor, baik disebabkan dari dalam maupun dari luar guru itu sendiri. Hasil evaluasi kinerja secara nasional dalam memenuhi delapan standar nasional, pada tahun 2019 menunjukkan masih cukup rendah. Kinerja guru merupakan satu di antara faktor penting yang menentukan rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah untuk upaya perbaikan perlu di laksanakan Uji Kompetensi Guru (UKG) (Fathurrohman, 2012). Berikut adalah tabel delapan standar nasional pendidikan saat ini di tiga sekolah dasar yang ada kecamatan Huta Raja Tinggi yang akan diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 1.1. Delapan Standar Nasional Pendidikan di 3 Sekolah Dasar
Kecamatan Huta Raja Tinggi**

No	Kondisi Saat Ini
1	Standar Isi : Kurikulum 1.1 Kurikulum 90% memenuhi standar Nasional Pendidikan (perangkat pembelajaran sudah disusun untuk semua mata pelajaran) 1.2 Program Bilingual belum berjalan 1.3 Masih menjalankan sistim paket dan moving class
2	Pengembangan Proses Pembelajaran: 2.1 Proses pembelajaran belum memenuhi standar nasional pendidikan, yaitu baru 70% guru melaksanakan CTL 2.2 Guru yang menggunakan media ICT dalam pembelajaran 40%
3	Standar Kelulusan: 3.1 Prestasi akademik lulusan belum memenuhi standar nasional (rata-rata KKM 70% dan rata-rata NUAN 6,5) 3.2 Prestasi non akademik sekolah masih rendah (rata-rata mencapai kej uaraan tingkat kabu paten/kota)
4	Pengembangan pendidikan dan tenaga kependidikan: 4.1 Pendidik dan tenaga kependidikan terdapat 90% memenuhi standar nasional pendidikan
5	Pengembangan prasarana dan sarana : 5.1 Prasarana, sarana ,media pembelajaran, bahan ajar, sumber belajar terdapat rata-rata 75 % memenuhi standar nasional pendidikan 5.2 Perlengkapan Almari di kelas baru 20%
6	Pengembangan pengelolaan: 6.1 80% fungsi-fungsi pengelolaan sekolah memenuhi standar nasional pendidikan
7	Pengembangan pembiayaan: 7.1 Pembiayaan sedang (dibawah Rp.300.000/bln / anak atau sekitar 53%)
8	Pengembangan penilaian: 8.1 Guru dan sekolah 95% melaksanakan sistim penilaian sesuai dengan tuntutan kurikulum atau standar nasional pendidikan (belum memenuhi standar nasional)

Sumber : Data diolah Peneliti (2022)

Sebagai pengajar atau pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Kinerja guru dalam pembelajaran, misalnya merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan. Berdasarkan hasil studi pendahuluan pada

pelaksanaan pembelajaran bahwa guru Sekolah Dasar di temukan antara lain: guru belum memiliki perencanaan dalam mengembangkan proses pembelajaran, cara menyampaikan materi oleh guru masih monoton, Cara belajar peserta didik masih bersifat klasikal dimana peserta didik masih terbatas menghiraukan dan melihat bahan ajar yang disampaikan guru, penyampaian materi ajar masih bersifat klasik dan verbalisme, dan kurangnya pengetahuan guru dalam penggunaan metode pembelajaran yang dapat membuat peserta didik menjadi kreatif.

Kinerja merupakan unjuk kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru, diantaranya yang berkaitan dengan manajemen, seperti efikasi dari pribadi guru.

Efikasi diri seorang guru adalah keyakinan atas kemampuan dirinya untuk membawa hasil yang di inginkan dari tugas pokok yang dilaksanakan. Oleh karena itu seorang guru yang memiliki sikap positif terhadap tugasnya maka akan dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan penuh tanggung jawab. Bandura mengatakan keyakinan akan kemampuan diri tersebut sebagai *self efficacy*, yaitu sebuah konstruk psikologis yang menjelaskan keyakinan seseorang atas kapabilitasnya sendiri untuk mengorganisasikan dan memutuskan langkah-langkah yang di perlukan dalam mencapai tujuan tertentu (Lunenburg, 2011).

Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi memiliki semangat juang tinggi dalam mengerahkan segenap potensi yang ada pada dirinya untuk menuju keberhasilan tugasnya. Sebaiknya bagi seorang guru/pendidik yang memiliki efikasi diri yang rendah, mudah mudah menyerahkan terhadap keadaan yang ada disekolah.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Ghufron & Risnawita, 2010) bahwasanya perilaku dan sikap guru atau pendidik di sekolah merupakan keyakinan (efikasi) diri seorang guru/pendidik terhadap tugas pokoknya, sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru/pendidik. Teori ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sjamsuri & Mulyani, 2019) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja guru. Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan ketika guru menghadapi peserta didik yang mengalami kesulitan belajar, tidak aktif di kelas, sarana untuk pembelajaran yang tidak lengkap, maka guru yang memiliki efikasi diri tinggi berusaha keras untuk mengatasinya, sehingga kinerjanya juga meningkat.

Kemudian secara teoritis, ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru, salah satunya adalah kemampuan manajerial kepala sekolah dalam transparansi keuangan sekolah (Tandililing, 2019). Kepala sekolah berperan penting dalam proses pengadministrasian suatu lembaga sekolah, dimana salah satunya mencakup aspek keuangan. Keuangan dan pembiayaan merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dalam suatu manajemen pendidikan. Dengan kata lain, mengingat setiap kegiatan sekolah memerlukan biaya, komponen keuangan dan pembiayaan ini perlu dikelola secara lebih efektif, efisien, transparan dan akuntabel, agar dana yang ada dapat menunjang tercapainya tujuan pendidikan di sekolah, serta sesuai dengan tuntutan seluruh *stakeholders* yang ada.

Beberapa sekolah dasar ataupun menengah tidak transparan dalam pengelolaan keuangan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Masyarakat, orang tua dan juga pemerintah tidak dapat mengetahui pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) yang dilakukan disekolah-sekolah yang tidak

transparan dalam pengelolaan dana yang diberikan tersebut. Adanya peraturan yang telah ditetapkan pemerintah sehingga sekolah yang belum akuntabel dan transparan maka wajib melaksanakannya.

Dana penyelenggaraan pendidikan berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Pihak sekolah harus dapat mengelola dana yang telah diberikan oleh pemerintah guna menunjang kegiatan siswa. Dana penyelenggaraan pendidikan ini bersumber dari pemerintah, pengelola dana harus mempertanggung jawabkan pengelolaan keuangan. Pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel dapat menarik minat pelanggan dalam pendidikan.

Sesuai dengan pendapat (Mardiasmo, 2016) yang menyatakan keterbukaan dan kemudahan informasi penyelenggaran pemerintahan memberikan pengaruh untuk mewujudkan kinerja yang baik dari berbagai pihak terutama guru yang mengajar di sekolah tersebut. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hadijah, 2019) yang menyimpulkan bahwasanya transparansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan (Suryani, 2019) yang menyimpulkan transparansi tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja, tinggi atau rendahnya transparansi tidak mempengaruhi kinerja.

Selanjutnya faktor yang dapat menciptakan kinerja yang optimal yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja memiliki peranan sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Yang dimaksud dengan motivasi disini adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan

mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Mangkunegara, 2017).

Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelolah, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh sebab itu menumbuhkan motivasi kerja guru sangat penting. Motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2014) yang mengatakan secara terukur dan terencana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama dan bekerja efektif secara terintergrasi dengan segala upayanya untuk mencapai suatu tujuan. Teori ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) dan (Tanjung, 2015) yang menyimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syawal, 2018) yang menyimpulkan tidak ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja.

Penelitian ini mengambil objek di tiga sekolah dasar di Kecamatan Huta Raja Tinggi yaitu SDN 0701 Rotan Sogo, SDN 0702 Panyabungan, dan SDN 0704 Sungai Korang yang sangat membutuhkan kinerja guru yang sangat tinggi yang memiliki rasa tanggung jawab yang besar untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, karena seorang guru pada akhirnya dituntut memiliki kompetensi yang dapat mendukung minat belajar dan hasil belajar siswa. Dengan demikian langkah-

langkah yang harus di lakukan untuk meningkatkan kinerja dari para guru sangat begitu penting.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan terdapat beberapa masalah mengenai kinerja guru. Guru kurang kreatif menciptakan suasana belajar yang menarik, dan nyaman, hal ini ditandai suasana ruangan kelas yang ribut, masih ditemukan seorang siswa mendiktekan pelajaran dan siswa yang lain mencatat sementara guru duduk dalam kelas tersebut. Sebagian besar guru tidak dapat menyusun silabus sendiri, rencana program pembelajaran di foto copy dari teman sesama guru. Oleh karena itu terlihat masih adanya guru yang memiliki kinerja dan kemampuan diri rendah. Selain itu hasil laporan dari pengawas sekolah di temukan bahwa mulai rata-rata kinerja guru dengan ukuran Perangkat Penilaian Kinerja Guru (IPKG) masih rendah. Hal tersebut dapat dilihat pada table dibawah.

Tabel 1.2. Nilai Rata-rata Uji Kinerja Guru

No	Mata Uji	Nilai rata-rata
1	Perencanaan Pembelajaran	42,50
2	Pelaksanaan Pembelajaran	57,50
3	Menilai hasil Pembelajaran	61,67

Sumber : Data diolah Peneliti (2022)

Sesuai uraian diatas, masalah kinerja guru juga berkaitan dengan efikasi diri, transparansi dan motivasi kerja guru. Guru SD Negeri 0704 Sungai Korang dalam hal efikasi diri belum dapat dioptimalkan dengan baik sehingga guru yang belum memiliki efikasi diri cenderung menjauhi pekerjaannya. Akibatnya antara lain guru tidak antusias dalam mengajar dan tidak memiliki gairah dalam lingkungan sekolah itu, beberapa guru yang tidak melaksanakan kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar. Mereka cenderung hanya masuk ke kelas untuk memberikan tugas tanpa memberikan penjelesan materi terlebih dahulu, Bahkan tidak jarang banyak guru yang tidak masuk pada saat jam pelajarannya berlangsung.

Selain itu, menurut para siswa, terdapat pula guru yang mengajar menggunakan metode lama yaitu pengajarannya hanya menyampaikan materi saja tanpa melibatkan keaktifan siswa. Hal ini membuat siswa jenuh karena hanya mendengarkan saja tanpa tahu apa yang dimaksud oleh guru. Disinilah penilaian efikasi terlihat. Apakah mereka tidak mempunyai keyakinan terhadap pekerjaannya atau mereka tidak tertarik dengan bidangnya tersebut.

Kemudian permasalahan mengenai transparansi dana sekolah dapat dilihat dari sejumlah guru, komite sekolah dan orang tua siswa, adanya ketidakjelasan dana – dana sekolah yang penggunaannya tidak jelas dan kurang lancar bahkan tidak transparan. Kepala sekolah dianggap menutup informasi bukan saja kepada guru bahkan kepada orangtua murid. Lahirnya rasa saling tidak percaya tentunya akan berdampak buruk bahkan cenderung pada kecurigaan dan penyalagunaan dana, kecurigaan pada alokasi dan penggunaan dana yang tidak sesuai dengan aturan dan tidak tepat sasaran sehingga menurunkan motivasi kerja guru dan akan berdampak juga pada kinerja guru tersebut.

Motivasi kerja guru juga masih dinilai masih rendah, dalam proses belajar mengajar guru hanya fokus pada buku pembelajaran dan menjelaskan apa adanya tanpa memberikan penjelasan secara detail dengan bahasa yang lebih mudah dipahami oleh siswa. Kondisi ini sangat memungkinkan menjadikan siswa malas dan mengantuk ketika mendengarkan penjelasan guru yang dirasa tidak ia pahami. hal ini perlu dipahami oleh seorang guru bagaimana meningkatkan motivasi kerjanya dalam bentuk keseriusan mengajar agar siswa menjadi lebih produktif dan semangat dalam proses belajar mengajar.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Transparansi Penggunaan Dana BOS Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan efikasi diri, transparansi, motivasi kerja dan kinerja guru.

1. Sebagian besar guru tidak dapat menyusun silabus sendiri, rencana program pembelajaran di fotokopi dari teman sesama guru. Oleh karena itu terlihat masih adanya guru yang memiliki kinerja dan kemampuan diri rendah.
2. Beberapa guru dinilai belum memiliki keyakinan terhadap pekerjaannya dan tidak tertarik dengan bidangnya karena membuat siswa jenuh dengan sistem belajar mengajar Mereka cenderung hanya masuk ke kelas untuk memberikan tugas tanpa memberikan penjelesan materi terlebih dahulu.
3. Adanya ketidak jelasan dana sekolah dan kurang lancar bahkan tidak transparan. Kepala sekolah dianggap menutup informasi bukan saja kepada guru bahkan kepada orangtua murid.
4. Motivasi kerja beberapa guru dinilai masih rendah, dalam proses belajar mengajar guru hanya fokus pada buku pembelajaran dan menjelaskan apa adanya tanpa memberikan penjelasan secara detail dengan bahasa yang lebih mudah dipahami oleh siswa.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya pada faktor efikasi diri, transparansi dan motivasi kerja dan dalam penelitian ini penulis menjadikan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Selanjutnya penelitian ini dibatasi hanya pada tiga sekolah dasar yang ada di Kecamatan Huta Raja Tinggi yaitu SDN 0701 Rotan Sogo, SDN 0702 Panyabungan, dan SDN 0704 Sungai Korang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi?
2. Apakah ada pengaruh transparansi terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi?
3. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap motivasi kerja pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi?
4. Apakah ada pengaruh transparansi terhadap motivasi kerja pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi?
5. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi?
6. Apakah ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi?

7. Apakah ada pengaruh transparansi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh transparansi terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap motivasi kerja pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh transparansi terhadap motivasi kerja pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi.
7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh transparansi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
- b. Memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut efikasi diri, transparansi, motivasi kerja dan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah selanjutnya yang akan dilakukan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2016). Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari seseorang serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira, 2014).

(Gomes, 2010) mengemukakan kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja yang baik yaitu dengan melaksanakan tugastugasnya dengan cara yang handal (Simamora, 2019).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017)

(Arianty, 2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Manajemen kinerja bertujuan mengembangkan sejumlah aspek kinerja. Pertama, manajemen kinerja berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan tersebut tercapai melalui partisipasi individu dalam mencapai tujuan dari tugasnya yang hasilnya berupa kinerja. Manajemen kinerja berupaya meningkatkan kinerja secara terus menerus. Ketiga, manajemen kinerja berupaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pencapaian tujuan. (Wirawan, 2014)

Dengan kata lain, kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya. Dengan kata lain, kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Merujuk pada beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku yang ditampilkan seseorang melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi tersebut.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Kinerja tidak lepas dari apa yang dinamakan evaluasi kinerja yang merupakan penilaian atas hasil kerja seseorang serta tujuan evaluasi kinerja. Tujuan

evaluasi kinerja bertujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi. (Mangkunegara, 2017) mengemukakan tujuan dari evaluasi kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara seseorang tentang persyaratan kerja yang ideal.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang seseorang, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada seseorang untuk mendiskusikan keinginan dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga seseorang termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para seseorang dapat kita ketahui dibagi menjadi dua (Simamora, 2019), yaitu:

- 1) Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang seseorang dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

2) Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang seseorang dimasa yang akan datang.

Ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja menurut (Rivai, 2014), yaitu sebagai berikut:

1) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam menyelesaikan ganti-rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.

2) Keputusan penempatan

Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

3) Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

4) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir seseorang, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan seseorang dengan kepentingan perusahaan.

5) Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi seseorang, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja.

6) Evaluasi Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

7) Definisi Proses Seseorang

Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan seseorang di departemen SDM.

8) Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

9) Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.

10) Posisi Tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan seseorang.

Melakukan penilaian kinerja dalam sebuah perusahaan maka semua pihak yang terlibat dari penilaian ini akan merasakan manfaat dari hal tersebut. Bagi orang yang berkecimpung di dalam sebuah manajemen sumber daya manusia tentu saja keberadaan dari penilaian ini sangat penting. Berikut ini beberapa manfaat penilaian kinerja menurut (Nitisemito, 2011):

- 1) Memberikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah pekerjaan
- 2) Bisa mencegah terdapatnya miskomunikasi berkaitan dengan kualitas kerja yang diinginkan.
- 3) Menciptakan peningkatan produktivitas seseorang sebab ada feedback atau umpan balik untuk seseorang yang berprestasi
- 4) Menghargai setiap kontribusi
- 5) Membuat komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan seseorang

2.1.1.3 Kriteria-kriteria Penilaian Kinerja

Ada tiga pembagian kriteria kinerja menurut (Riniwati, 2011), yaitu sebagai berikut :

- 1) Kriteria berdasarkan sifat

Memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang. Loyalitas keandalan, Kemampuan berkomunikasi, dan Keterampilan memimpin sifat – sifat yang sering dinilai dalam proses penilaian. Jenis kriteria ini lebih memusatkan pada diri seseorang, bukan apa yang dicapai, atau tidak dicapai seseorang didalam pekerjaannya.

- 2) Kriteria berdasarkan perilaku

Terfokus pada bagaimana pekerjaan dilakukan. Kriteria semacam ini sangatlah penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah Sumber Daya Manusianya ramah atau tidak.

- 3) Kriteria berdasarkan hasil

Kriteria ini menjadi populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang sudah dicapai ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Sedangkan (Riani, 2011) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja adalah sebagai berikut

- 1) *Quantity of Work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) *Quality of Work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan. *Job Knowledge* : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan
- 3) *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation* (kerja sama): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) *Dependability* (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal Qualities* (kualitas personal): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut (Kasmir, 2016) adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya

organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas/keterikatan seseorang, komitmen dan disiplin kerja. Berikut penjelasannya:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya seseorang yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan.

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan

dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. seseorang harus memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya dan memiliki efikasi diri/keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan. Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan pada akhirnya keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika seseorang merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas/keterikatan seseorang

Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan karena seseorang merasa terikat dengan perusahaan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik demi mencapai tujuan dari perusahaan.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan seseorang untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan seseorang/perasaan keterikatan seseorang (*employee engagement*) kepada perusahaan. Atau kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan semua visi dan misi perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan

13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha seseorang untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa

yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Seseorang yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Sedangkan (Sutrisno, 2016) menyatakan ada enam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, pengawasan dan motivasi. Berikut penjelasannya:

1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri seseorang terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan seseorang.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

5) Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi

dan misi organisasi. Proses adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

6) Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaiannya tujuan tertentu.

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Ada beberapa indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2017), yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan
- 4) Sikap

Indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2) Kuantitas kerja

Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan seseorang tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3) Keandalan

Keandalan seseorang merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang seseorang dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehatian-hatian dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang seseorang terhadap perusahaan, maupun sikap seseorang tersebut terhadap seseorang lain dan pekerjaan serta kerja sama.

(Sutrisno, 2016), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat pengukruan dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

1) Kualitas

Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas.

2) Kuantitas

Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

3) Waktu kerja

Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu seseorang tersebut.

4) Kerja sama

Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Selain itu (Wirawan, 2014), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja dalam melaksanakan tugas adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Efisiensi pelaksanaan tugas

2.1.2 Efikasi Diri

2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri

Orang dengan kepercayaan diri yang tinggi berkeyakinan bahwa mereka mempunyai kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, bahwa mereka sanggup melakukan usaha yang diperlukan, dan tidak ada kejadian di luar akan menghalangi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diharapkan.

(Alwisol, 2009) menyatakan bahwa efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. (Niu, 2010) menyebut *self efficacy* adalah hasil interaksi antara lingkungan eksternal, mekanisme penyesuaian diri serta kemampuan personal, pengalaman dan pendidikan.

Efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang bisa menguasai situasi dan mendapatkan hal positif (Santrock, 2007). Baron dan Byrne dalam (Ghufron & Risnawita, 2010) mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Meskipun Bandura menganggap efikasi diri terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan efikasi diri secara umum atau

generalized efikasi diri. Pada efikasi diri secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. (Feist & Feist, 2010)

Bandura dalam (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018) mendefinisikan Efikasi diri merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep efikasi diri pertama kali dikemukakan oleh Bandura. Efikasi diri mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan efikasi diri yang rendah akan mudah menyerah sementara efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Efikasi diri

Efikasi diri dibedakan atas tiga bagian yaitu level, *strength* dan *generality*.(Puspitaningsih, 2016), berikut ini penjelasannya:

1) *Level*

Hal ini berkaitan dengan derajat kesulitas tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

2) *Strength.*

Hal ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam

usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

3) *Generality*

Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut. Apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu

Menurut (Bandura, 1997) jenis efikasi diri dari setiap individu dibedakan menjadi dua yaitubentuk efikasi diri tinggi dan rendah.

- 1) Efikasi diri tinggi yaitu memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik,
- 2) Efikasi diri rendah yaitu memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, merasa beralah, dan memperbesar kesalahan mereka.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi diri

Menurut Bandura dalam (Alwisol, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri yaitu sebagai berikut:

1) Pencapaian prestasi

Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka dapat meningkatnya efikasi dirinya. Keberhasilan yang di dapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan

menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang di dapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, apabila keberhasilan itu di dapat melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri maka hal itu akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri

2) Pengalaman orang lain

Individu yang orang lain berhasil dalam melakukan suatu aktivitas dan memiliki kemampuan sebanding dapat meningkatkan efikasi dirinya. Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga melakukan modeling. Namun efikasi diri yang di dapat tidak akan berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

3) Persuasi Verbal

Individu diarahkan dengan saran, nasihat, bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan seseorang bahwa kemampuan-kemampuan yang ia dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan. Informasi tentang kemampuan yang di sampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk menyakinkan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas.

4) Kondisi emosional

Seseorang akan lebih mungkin mencapai keberhasilan jika tidak terlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat menurunkan prestasinya dan

menurunkan keyakinan kemampuan dirinya. Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

(Feist & Feist, 2010) mengemukakan efikasi diri dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat faktor, yaitu pengalaman mempercayai sesuatu, modeling sosial, persuasi sosial dan kondisi fisik dan emosional, berikut penjelasannya:

1) Pengalaman menguasai sesuatu (*mastery experience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan Efikasi diri individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah efikasi diri kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

2) Modeling sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan Efikasi diri individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu

mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

3) Persuasi sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

4) Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

(Suseno, 2012) mengemukakan bahwa perbedaan tingkat efikasi diri dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

- 1) Sifat tugas yang dihadapi, semakin kompleks dan sulit suatu tugas bagi seseorang maka semakin besar keraguan terhadap kemampuannya, sebaliknya jika individu dihadapkan pada tugas yang sederhana dan mudah maka dirinya sangat yakin pada kemampuannya untuk berhasil.
- 2) Intensif eksternal, yaitu adanya insentif berupa hadiah (reward) dari orang lain untuk merefleksikan keberhasilan individu dalam menguasai atau melaksanakan

suatu tugas akan meningkatkan efikasi dirinya. Dalam hal ini reward yang tepat atau yang menarik akan meningkatkan motivasi seseorang.

- 3) Status seseorang dalam lingkungan. Seseorang yang memiliki status sosial lebih tinggi akan memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi pula dibandingkan seseorang yang berstatus sosial lebih rendah. Status sosial tinggi membuat seseorang memperoleh penghargaan lebih dari orang lain sehingga memberikan pengaruh pula terhadap efikasi dirinya.
- 4) Informasi tentang kemampuan diri. Efikasi diri akan meningkat jika seseorang mendapatkan informasi yang positif tentang dirinya, demikian sebaliknya efikasi diri akan menurun jika seseorang mendapatkan informasi negatif mengenai kemampuannya.

2.1.2.4 Indikator Efikasi diri

(Yunianti, Jaeng, & Mustamin, 2016) merumuskan beberapa indikator efikasi diri sebagai berikut:

- 1) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu, yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus di selesaikan.

- 2) Yakin dapat memotivasi diri

Individu mampu menumbuhkan motivasi pada diri sendiri untuk bisa memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang di perlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

- 3) Yakin bahawa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.

Adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang di

tetapkan dengan menggunakan segala daya yang di miliki.

4) Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan

Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan. e) Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki range yang luas ataupun sempit (spesifik). Individu yakin bahwa dalam setiap tugas apapun dapat ia selesaikan meskipun itu luas atau spesifik

Bandura dalam (Lunenburg, 2011) mengemukakan ada empat indikator dalam mengukur efikasi diri antara lain:

1) *Past performance*

Merupakan sumber informasi efikasi diri yang paling berpengaruh. Dari pengalaman masa lalu terlihat bukti apakah seseorang mengarahkan seluruh kemampuannya untuk meraih keberhasilan. Umpan balik terhadap hasil kerja seseorang yang positif akan meningkatkan kepercayaan diri seseorang. Jika kegagalan di berbagai pengalaman hidup dapat diatasi maka dapat memicu persepsi efikasi diri menjadi lebih baik karena membuat individu tersebut mampu untuk mengatasi rintangan-rintangan yang lebih sulit nantinya.

2) *Vicarious experience*

Merupakan cara meningkatkan efikasi diri dari pengalaman keberhasilan yang telah ditunjukkan oleh orang lain. Ketika melihat orang lain dengan kemampuan yang sama berhasil dalam suatu bidang atau tugas melalui usaha yang tekun, individu juga akan merasa yakin bahwa dirinya juga dapat berhasil dalam bidang tersebut dengan usaha yang sama. Sebaliknya efikasi diri dapat turun ketika orang yang diamati gagal walaupun telah berusaha dengan keras. Individu juga

akan ragu untuk berhasil dalam bidang tersebut. Peran *vicarious experience* terhadap efikasi diri seseorang sangat dipengaruhi oleh persepsi diri individu tersebut tentang dirinya memiliki kesamaan dengan model. Semakin seseorang merasa dirinya mirip dengan model, maka kesuksesan dan kegagalan model akan semakin mempengaruhi efikasi diri..

3) *Verbal persuasion*

Digunakan secara luas untuk membujuk seseorang bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Orang yang mendapat persuasi secara verbal maka mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, akan mengerahkan usaha yang lebih besar daripada orang yang tidak dipersuasi bahwa dirinya mampu pada bidang tersebut.

4) *Emotional cues*

Ketika seseorang percaya bahwa sebagian tanda-tanda psikologis menghasilkan informasi dalam menilai kemampuannya. Kondisi stress dan kecemasan dilihat individu sebagai tanda yang mengancam ketidakmampuan diri. Ketika seseorang menghadapi suatu tugas, apakah cemas atau khawatir (efikasi diri rendah) atau tertarik (efikasi diri tinggi) dapat memberikan informasi mengenai efikasi diri orang tersebut. Dalam menilai kemampuannya seseorang dipengaruhi oleh informasi tentang keadaan fisiknya untuk menghadapi situasi tertentu dengan memperhatikan keadaan fisiologisnya.

Sedangkan Brown, dkk dalam (Feist & Feist, 2010), indikator dari efikasi diri mengacu pada dimensi efikasi diri yaitu *level*, *strength*, dan *generality*. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari efikasi diri yaitu:.

- 1) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.

- 2) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas

Individu mampu menumbuhkan memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam dalam rangka menyelesaikan tugas.

- 3) Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.

- 4) Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

- 5) Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi.

Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja.

2.1.3 Transparansi

2.1.3.1 Pengertian Transparansi

Transparansi adalah keterbukaan atas semua tindakan dan kebijakan yang diambil oleh lembaga. Transparan di bidang manajemen berarti adanya keterbukaan dalam mengelola suatu kegiatan. Di lembaga pendidikan, bidang manajemen keuangan lembaga pendidikan, yaitu keterbukaan sumber keuangan dan jumlahnya, rincian penggunaan, dan pertanggungjawabannya harus jelas sehingga bias memudahkan pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengetahuinya.

Transparansi keuangan dalam penggunaan anggaran (X) adalah keputusan yang diambil dan pelaksanaannya dilakukan dengan cara atau mekanisme yang mengikuti aturan atau regulasi yang ditetapkan oleh sekolah dan informasi yang berkaitan dengan organisasi tersedia secara mudah dan bebas serta bisa diakses oleh mereka yang terkena dampak kebijakan yang dilakukan oleh organisasi tersebut (Sabarno, 2010).

Transparansi pengelolaan keuangan secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh beberapa aspek, yaitu: perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pertanggungjawaban. Transparansi keuangan sekolah sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan dukungan orang tua siswa, masyarakat dan pemerintahan dalam penyelenggaraan seluruh program pendidikan sekolah (Arni, 2011).

Sedangkan menurut (Mardiasmo, 2016), transparansi berarti keterbukaan (*openness*) pemerintah dalam memberikan informasi yang terkait dengan aktivitas pengelolaan sumber daya publik kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat dikatakan bahwa transparansi adalah informasi yang berkaitan dengan organisasi mudah diakses oleh pihak-pihak yang berkepentingan, mudah dipahami, jelas, dan benar, baik informasi keuangan, program, kinerja dan lain-lain.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Transparansi

Tujuan dari transparansi adalah membangun rasa saling percaya antara pemerintah dengan publik di mana pemerintah harus memberikan informasi akurat bagi publik yang membutuhkan. Sedangkan tujuan transparansi yang dapat

dirasakan oleh *skakeholders* dan lembaga (Mahmudi, 2016) adalah:

- 1) Mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan-penyimpangan melalui kesadaran masyarakat dengan adanya kontrol sosial.
- 2) Menghindari kesalahan komunikasi dan perbedaan persepsi.
- 3) Mendorong masyarakat untuk belajar bertanggung jawab dan bertanggung gugat terhadap pilihan keputusan dan pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan.
- 4) Membangun dan meningkatkan kepercayaan semua pihak dari kegiatan yang dilaksanakan.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan transparansi dapat meminimalisir penyimpangan-penyimpangan penggunaan dana, mencegah ketidakpercayaan publik dan tercapainya tujuan.

Manfaat dari adanya transparansi dapat menciptakan kepercayaan timbal balik antar pemerintah, masyarakat melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan di dalam memperoleh informasi yang akurat dan jelas. Beberapa manfaat penting adanya transparansi lainnya (Mahmudi, 2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Mencegah terjadinya korupsi yang dilakukan oleh para stakeholders dalam sebuah organisasi.
- 2) Lebih mudah mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan kebijakan.
- 3) Meningkatkan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pelayanan publik sehingga masyarakat akan lebih mampu mengukur kinerja lembaga.
- 4) Meningkatkan kepercayaan terhadap komitmen lembaga untuk memutuskan kebijakan tertentu.

- 5) Menguatnya hubungan sosial baik antara masyarakat dengan masyarakat ataupun masyarakat dengan pemangku kebijakan, karena kepercayaan masyarakat terhadap lembaga.
- 6) Mampu mendorong iklim investasi yang kondusif dan meningkatkan kepastian usaha.

2.1.3.3 Karakteristik Transparansi

Menurut (Mardiasmo, 2016) karakteristik transparansi yang harus dipenuhi dalam transparansi meliputi sebagai berikut:

1) Informatif (*informativeness*)

Pemberian arus informasi, berita, penjelasan mekanisme, prosedur, data, fakta kepada stakeholders yang membutuhkan informasi secara jelas dan akurat.

2) Keterbukaan (*openness*)

Keterbukaan informasi publik memberikan hak kepada setiap orang untuk memperoleh informasi dengan mengakses data yang ada di badan publik, dan menegaskan bahwa setiap informasi publik itu harus bersifat terbuka dan dapat diakses oleh pengguna informasi publik, selain dari informasi yang dikecualikan yang diatur oleh undang-undang.

3) Pengungkapan

Pengungkapan kepada masyarakat atau publik {stakeholders} atas aktivitas dan kinerja finansial.

2.1.3.4 Indikator Transparansi

Terdapat enam indikator yang dapat digunakan dalam mengukur tingkat transparansi penyelenggaraan suatu pemerintahan (Sabarno, 2010), yaitu:

1) sistem pemberian informasi pada publik

Adanya sistem keterbukaan dan standarisasi yang jelas dan mudah dipahami dari semua proses-proses penyelenggaraan pemerintahan. Jika terkait dengan proses penyelenggaraan pelayanan publik, maka informasi seperti persyaratan, biaya, waktu dan prosedur yang ditempuh dalam mengurus suatu dokumen (misalkan izin usaha) harus dipublikasikan secara terbuka dan mudah diketahui oleh yang membutuhkan.

2) Adanya mekanisme yang memfasilitasi pertanyaan

Usulan ataupun kritik publik tentang proses-proses dalam penyelenggaraan pemerintahan. Aturan dan prosedur tersebut bersifat "*simple, straight forward and easy to apply*" dan mudah dipahami oleh pengguna.

3) Adanya mekanisme pelaporan maupun penyebaran informasi penyimpangan

Merupakan kemudahan memperoleh informasi mengenai berbagai aspek penyelenggaraan pelayanan publik. Informasi tersebut bebas didapat dan siap tersedia (*freely and readily available*).

4) Adanya laporan pertanggungjawaban yang tepat waktu

5) Tersedianya laporan mengenai pendapatan, pengelolaan keuangan, dan aset yang mudah diakses.

6) Adanya pengumuman kebijakan mengenai pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset.

Sedangkan menurut (Mardiasmo, 2016) indikator-indikator dari transparansi adalah sebagai berikut :

1) Penyediaan informasi yang jelas

2) Kemudahan akses informasi

- 3) Menyusun suatu mekanisme pengaduan jika ada peraturan yang dilanggar atau permintaan untuk membayar uang suap
- 4) Meningkatkan arus informasi melalui kerjasama dengan media massa dan lembaga non pemerintah

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi telah lama menjadi tugas manajemen, menimbulkan permasalahan yang paling sulit dan penting untuk dipecahkan. Manajemen telah menggunakan banyak metode untuk memperbaiki motivasi. Adapun pengertian dari motivasi yaitu sebagai berikut .:

(Rivai, 2014) menyatakan bahwa Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *visible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan (Kadarisman, 2013)

Sedangkan (Wibowo, 2016) mengungkapkan motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan, pada pencapaian tujuan. Menurut (Daulay, Pasaribu, Putri, & Astuti, 2017) motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak sering

kali disebut tidak memiliki motivasi. Alasan atau dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri. Sebenarnya pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi tersebut.

Dari pendapat di atas didefinisikan bahwa motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

2.1.1.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi terbentuk karena adanya dorongan dari dalam ataupun luar pihak yang termotivasi. Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, kemampuan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Hal tersebut sebagaimana yang disampaikan oleh beberapa para ahli berikut ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut (Sunyoto, 2013) ada tujuh, yaitu:

1) Motivasi kerja,

Motivasi kerja adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dimotivasi kerjakan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian SDM, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada pegawai yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada pegawai.

5) Tanggung Jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para pegawai merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para pegawai, namun di sisi lain para pegawai pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para pegawai yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7) Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan pegawai bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan

apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun dia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
5. Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memenuhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.

c) Supervise yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi

semata, tetapi pada satu masamereka juga berharap akan dapat kesempatan meduduki jabatan dalam perkantoran.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja keras yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi pera pegawai.

Menurut (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain:

1) Karakteristik individu yang terdiri dari:

- a) Minat
- b) Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan
- c) Kebutuhan individual
- d) Kemampuan atu kompensasi
- e) Pengetahuan tentang pekerjaan
- f) Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai

2) Faktor Pekerjaan

- a) Gaji dan benefit yang diterima
- b) Kebijakan-kebijakan perusahaan
- c) Supervisi
- d) Hubungan antar manusia
- e) Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya.
- f) Budaya organisasi

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Pemberian Motivasi Kerja

Pada dasarnya semua orang dalam menjalani aktivitas rutin di kehidupannya seahar hari membutuhkan suatu dorongan semangat yang berasal dari sebuah motivasi agar tiap individu menjadi lebih bergairah dalam menjalankan setiap aktivitasnya. Motivasi bertujuan memberi rasa senang pada tiap individu atau kelompok agar lebih maksimal dalam menjalankan suatu aktivitas, kegiatan,

pekerjaan demi mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi itu sendiri tentunya memiliki manfaat dan tujuan sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini.

Menurut (Planda, 2018) manfaat motivasi adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Selanjutnya menurut (Bukhari & Pasaribu, 2019) motivasi dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Dan dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Motivasi kerja merupakan bagian yang *urgen* dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.
- 2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi.
- 3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Dari pendapat para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa motivasi memiliki manfaat untuk menjadi penggerak dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Karena motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itu, terdapat perbedaan dalam

kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Adapun motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan indikator-indikator tertentu sebagai pilihan. Seperti menurut (Wibowo, 2016) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) *Engagement*. *Engagement* merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
- 2) *Commitment*. Komitmen adalah suatu tingkat di mana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.
- 3) *Satisfaction*. Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.
- 4) *Turnover*. *Turnover* merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

Adapun indikator motivasi Kerja menurut (Fadillah, Widodo, & Budiarmo, 2013) yaitu, sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

- 2) Prestasi kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

- 3) Peluang untuk maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

- 4) Pengakuan atas kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5) Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) yang menyatakan bahwa indikator motivasi kerja adalah:

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi Masa Depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut.
- 3) Orientasi tugas/sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas
- 4) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 5) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 6) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.2 Kerangka Konseptual

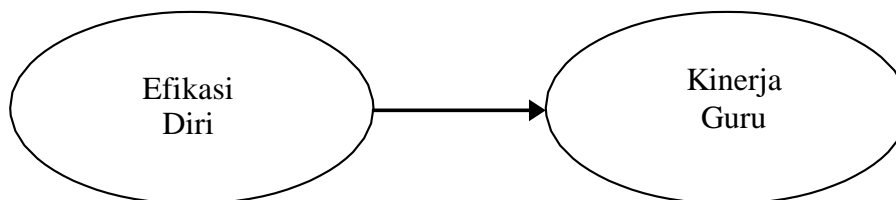
2.2.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru

Efikasi diri seorang guru adalah keyakinan atas kemampuan dirinya untuk membawa hasil yang diinginkan dari tugas pokok yang dilaksanakan. Oleh karena itu seorang guru yang memiliki sikap positif terhadap tugasnya maka akan dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan penuh tanggung jawab. Bandura mengatakan keyakinan akan kemampuan diri tersebut sebagai *self efficacy*, yaitu sebuah konstruk psikologis yang menjelaskan keyakinan seseorang

atas kapabilitasnya sendiri untuk mengorganisasikan dan memutuskan langkah-langkah yang di perlukan dalam mencapai tujuan tertentu (Lunenburg, 2011).

Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi memiliki semangat juang tinggi dalam mengerahkan segenap potensi yang ada pada dirinya untuk menuju keberhasilan tugasnya. Sebaiknya bagi seorang guru/pendidik yang memiliki efikasi diri yang rendah, mudah mudah menyerahkan terhadap keadaan yang ada disekolah. Perilaku dan sikap guru atau pendidik di sekolah merupakan keyakinan (efikasi) diri seorang guru/pendidik terhadap tugas pokoknya, sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru/pendidik.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sjamsuri & Mulyani, 2019), (Salman, Khan, & Draz, 2016), (Cherian & Jacob, 2013), (Bouffard, 2014), (Ardi, Astuti, & Sulisty, 2017), dan (Muis et al., 2018) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja.



Gambar 2.1. Pengaruh Efikasi diri Terhadap Kinerja Guru

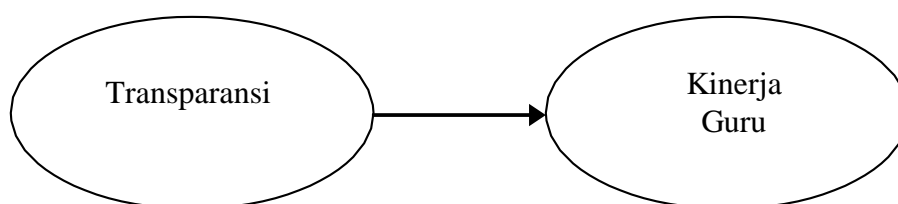
2.2.2 Pengaruh Transparansi Terhadap Kinerja Guru

PP No. 48 Tahun 2008 menyebutkan bahwa prinsip transparansi dalam pengelolaan dana pendidikan dilakukan dengan memenuhi asas kepatutan dan tata kelola yang baik oleh pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, dan satuan pendidikan. Transparansi merupakan prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan

pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai. Transparansi keuangan sekolah memberikan akses kepada *stakeholders* terkait pengelolaan keuangan sekolah. Laporan ini secara tidak langsung mencakup pelaksanaan program-program sekolah yang tercantum dalam laporan sumber maupun penggunaan dana.

Menurut (Sabarno, 2010) transparansi merupakan salah satu aspek mendasar bagi terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Perwujudan tata pemerintahan yang baik mensyaratkan adanya keterbukaan, keterlibatan, dan kemudahan akses bagi masyarakat terhadap proses penyelenggaraan pemerintah. Begitu juga transparansi keuangan di suatu sekolah, keterbukaan dan kemudahan informasi penyelenggaraan pemerintahan memberikan pengaruh untuk mewujudkan kinerja yang baik dari berbagai pihak terutama guru yang mengajar di sekolah tersebut.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hadijah, 2019) dan (Utama & Setiyani, 2014) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara transparansi terhadap kinerja guru.



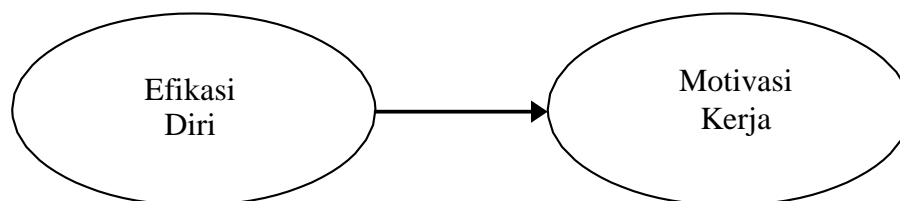
Gambar 2.2. Pengaruh Transparansi Terhadap Kinerja Guru

2.2.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja

Keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya atau tantangan yang sulit dapat meningkatkan self efficacy yang akan berpengaruh terhadap motivasi yang lebih kuat terhadap tantangan atau tugas tersebut (Slameto, 2010). Menurut

(Azwar, 2014) tinggi atau rendahnya self efficacy yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak lebih konsisten dan terarah, terutama apabila tujuan yang dicapai jelas.

Hal ini juga diperkuat dengan penelitian (Amir, 2016) dan (Ianaturodiah & Wahjudi, 2020) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap motivasi dan keuletan dalam menghadapi tugas. Individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan merasa tidak memiliki keyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas dan akan menghindari dari tugas tersebut.

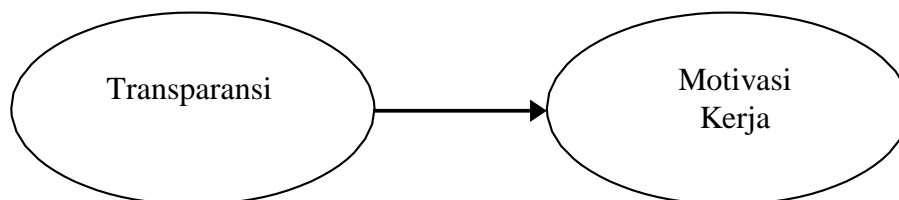


Gambar 2.3. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja

2.2.4 Pengaruh Transparansi Terhadap Motivasi Kerja

Sekolah diharapkan memiliki laporan pertanggungjawaban yang transparan, termasuk laporan keuangan sekolah yang terdiri dari neraca, laporan surplus defisit, laporan arus kas, serta perhitungan biaya yang dihabiskan oleh tiap siswa. Pelayanan dan penyediaan pendidikan, terjadi persaingan antara sekolah swasta dan publik (dalam hal ini sekolah negeri). Persaingan itu seringkali tidak diiringi dengan peningkatan kualitas sekolah yang bersangkutan, baik pengajar, sarana dan prasarana, maupun lulusan sekolah itu sendiri. Terbatasnya alokasi dana dari Pemerintah adalah salah satu kendala yang tak urung dan perubahan. Model ini juga menjelaskan bahwa transparansi yang dilakukan akan mempengaruhi motivasi kerja seorang guru, sedangkan terbentuknya motivasi didasarkan pada variable kebutuhan dan nilai individu. Setiap orang mempunyai kebutuhan dan nilai tertentu, kebutuhan tersebut mungkin berkembang atau berbeda antara waktu yang lalu dan

sekarang (Wahyudin, 2009). Hasil penelitian yang dilakukan (Tandililing, 2019) dan (Asminar, 2017) menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara transparansi terhadap motivasi kerja seorang guru.



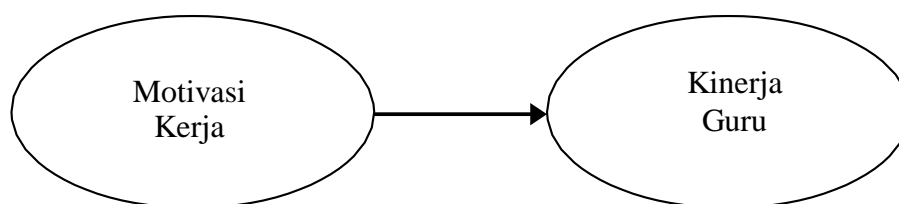
Gambar 2.4. Pengaruh Transparansi Terhadap Motivasi Kerja

2.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja memiliki peranan sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Yang dimaksud dengan motivasi disini adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Mangkunegara, 2017).

Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh sebab itu menumbuhkan motivasi kerja guru sangat penting. Motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya. Secara terukur dan terencana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama dan bekerja efektif secara terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai suatu tujuan. (Hasibuan, 2014).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Hasibuan & Handayani, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), (Jufrizen et al., 2020), (Astuti & Lesmana, 2018), (Gultom, 2014), (Tanjung, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Hidayat, Tanjung, & Juliandi, 2020), (Fachrezi & Pasaribu, 2020) dan (Jufrizen, 2017) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



Gambar 2.5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

2.2.6 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi kerja

Menurut pendapat Segara motivasi dengan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena motivasi merupakan suatu dorongan individu untuk berperilaku dan melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. (Wibowo, 2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. (Mangkunegara, 2017) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri seseorang yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental seseorang yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi yang dimiliki diharapkan mampu mendorong diri seseorang untuk bersemangat dalam bekerja dan akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Lunenbug, 2011) menyebutkan bahwa *self efficacy* berpengaruh pada tingkat usaha seseorang atau motivasi dan ketekunan seseorang ketika belajar tugas-tugas yang sulit. Penelitian yang dilakukan oleh (Cherian & Jacob, 2013) menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* pada kinerja individual di tempat kerja akan menentukan kinerja serta motivasinya. Kinerja seseorang secara positif dipengaruhi oleh keseluruhan *self efficacy*. Kemudian penelitian (Ianaturodiah & Wahjudi, 2020) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja melalui motivasi kerja.



Gambar 2.6. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

2.2.7 Pengaruh Transparansi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

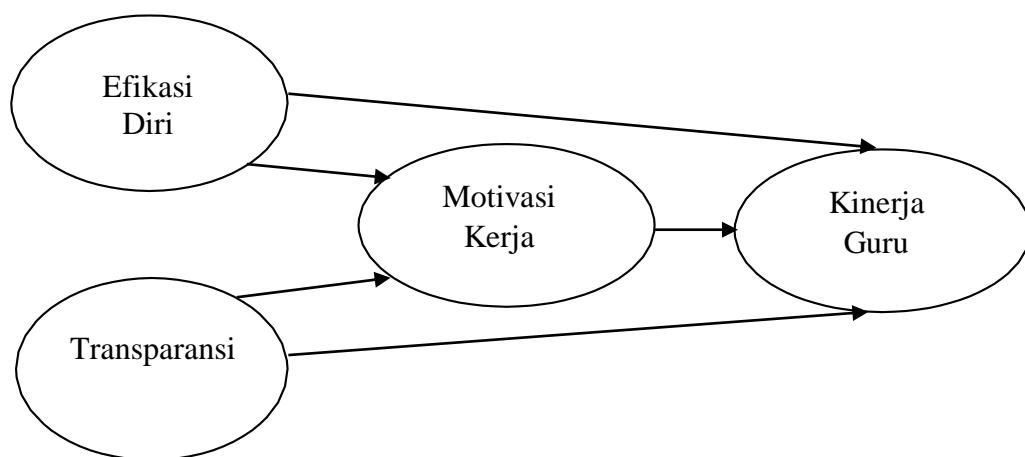
Anggaran pendapatan dan belanja sekolah (APBS) berasal dari dana BOS (Bantuan Operasioan Sekolah) yaitu sebuah bantuan dana untuk sekolah yang menjadi program pemerintah untuk membantu sekolah dalam pendanaan biaya operasional non personalia. Dana BOS sendiri diberikan pemerintah dengan tujuan untuk meringankan beban masyarakat dalam membayar biaya pendidikan. Dana BOS bersumber dari dana APBN dengan penyaluran dana dilakukan setiap periode 3 (tiga) bulanan, yaitu periode Januari-Maret, April-Juni, Juli-September dan Oktober-Desember. Guru dan warga sekolah haruslah mengetahui secara jelas mengenai pengelolaan anggaran tersebut baik yang diterima maupun yang dikeluarkan oleh pihak sekolah, hal ini lah yang dinamakan transparansi. Pihak

sekolah harus memberikan informasi tentang pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja sekolah (APBS) terhadap guru dan warga sekolah. Sehingga akan menyebabkan peningkatan kinerja dan motivasi guru dalam melakukan proses belajar mengajar, jika tidak terapkannya sistem transparansi Anggaran pendapatan dan belanja sekolah (APBS) maka akan berdampak pada seringnya guru-guru tidak masuk ke dalam kelas untuk melakukan proses belajar mengajar dan tidak mengerjakan pembinaan kegiatan ekstrakurikuler dengan semestinya.



Gambar 2.7. Pengaruh Transparansi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antara efikasi diri dan transparansi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai berikut:



Gambar 2.8. Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi.
2. Ada pengaruh transparansi terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi.
3. Ada pengaruh efikasi diri terhadap motivasi kerja pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi.
4. Ada pengaruh transparansi terhadap motivasi kerja pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi.
5. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi.
6. Ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi.
7. Ada pengaruh transparansi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *survey*, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat. Menurut (Juliandi et al., 2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator
Kinerja Guru (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Efisiensi pelaksanaan tugas (Wirawan, 2014)
Efikasi Diri (X1)	Baron dan Byrne dalam (Ghufron & Risnawita, 2010) mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu 2. Yakin dapat memotivasi diri 3. Yakin mampu berusaha 4. Yakin mampu menghadapi hambatan (Yunianti et al., 2016)
Transparansi (X2)	Transparansi keuangan dalam penggunaan anggaran (X) adalah keputusan yang diambil dan pelaksanaannya dilakukan dengan cara atau mekanisme yang mengikuti aturan atau regulasi yang ditetapkan oleh sekolah dan informasi yang berkaitan dengan organisasi tersedia secara mudah dan bebas serta bisa diakses oleh mereka yang terkena dampak kebijakan yang dilakukan oleh organisasi tersebut (Sabarno, 2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyediaan informasi yang jelas 2. Kemudahan akses informasi 3. Menyusun pengaduan terhadap pelanggaran 4. Informasi melalui kerjasama dengan media massa (Mardiasmo, 2016)
Motivasi Kerja (Z)	Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang <i>invisible</i> yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Kadarisman, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Orientasi Masa Depan 3. Orientasi tugas/sasaran 4. Usaha untuk maju 5. Ketekunan 6. Pemanfaatan waktu (Mangkunegara, 2017)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan (Juliandi et al., 2015) menyatakan populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan tenaga kependidikan yang ada di SDN 0701 Rotan Sogo, SDN 0702 Panyabungan, dan SDN 0704 Sungai Korang yang berjumlah masing-masing setiap sekolah yaitu 15 orang. Jadi populasi dalam penelitian ini yaitu 45 orang guru.

Tabel 3.3 Jumlah Guru SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi

No	Golongan	Jumlah Guru			Jumlah
		SDN 0701 Rotan Sogo	SDN 0702 Panyabungan	SDN 0704 Sungai Korang	
1	I	8	8	5	21
2	II	1	3	2	6
3	III	3	3	6	12
4	IV	3	1	2	6
Jumlah		15	15	15	45

Sumber : Sekolah.data.kemendikbud.go.id

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 45 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi et al., 2015) ada 2 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Sudi dokumentasi, Menurut (Juliandi et al., 2015) Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya - karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.
2. Kuisisioner/angket, Menurut (Juliandi et al., 2015) kuisisioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar kuisisioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.3. Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

3.6 Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan deskriptif kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya dan dideskripsikan secara deduksi yang berangkat dari teori-teori umum, lalu dengan observasi untuk menguji validitas keberlakuan teori tersebut ditariklah kesimpulan. Kemudian di jabarkan secara deskriptif, karena hasilnya akan dirahankan untuk mendiskripsikan data yang diperoleh dan untuk menjawab rumusan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Ghozali, 2013). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator

dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu (1) analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (b) validitas diskriminan (*discriminant validity*). (2) analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*R-square*); (b) *F-square*; (c) pengujian hipotesis yakni (1) pengaruh langsung (*direct effect*); (2) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan (3) *total effect* (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Juliandi, 2018) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan dua pengujian, antara lain: (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity*.

3.6.1.1 *Construct reliability and validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari *composite reliability* adalah > 0.6 (Juliandi, 2018).

3.6.1.2 Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*. Jika nilai *HTMT* < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

3.6.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan dua pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*. (Juliandi, 2018).

3.6.2.1 R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 \rightarrow model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 \rightarrow model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 \rightarrow model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

3.6.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai

variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P-Values* > 0.05 , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

2) Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai *P-Values* < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/motivasi kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X_1 /efikasi diri) dan (X_2 /transparansi) terhadap variabel endogen (Y/kinerja guru). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/motivasi kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen ((X_1 /efikasi diri) dan (X_2 /transparansi) terhadap variabel endogen (Y/kinerja guru). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

3) Total Effect (Pengaruh Total)

Total effect merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada guru SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel efikasi diri (X1), 8 pernyataan untuk variabel transparansi (X2), 6 pernyataan untuk variabel kinerja guru (Y), dan 12 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (Z). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada keseluruhan guru SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi yaitu SDN 0701 Rotan Sogo, SDN 0702 Panyabungan, dan SDN 0704 Sungai Korang yang berjumlah 45 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

Tabel 4.1. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X, Y dan Z. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.2 Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel dibawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja.

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	9	20.0	20.0	20.0
	Perempuan	36	80.0	80.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 36 (80%) orang perempuan dan laki-laki sebanyak 9 (20%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah guru SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan wanita sudah memiliki nilai asuh yang sudah ada di dalam diri mereka dengan nilai kelembutan dan cepat memahami karakter anak didik-nya.

4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Adapun identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	3	6.7	6.7	6.7
	Sarjana	42	93.3	93.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terbanyak terdiri dari guru yang berlatar belakang pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 42 (93,3%) orang dan terakhir diikuti oleh guru yang berlatar belakang pendidikan Diploma yaitu sebanyak 3 (6,7%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden

adalah guru SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi yang berlatar belakang pendidikan Sarjana. Hal ini dikarenakan adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru pada pasal 2 dan pasal 5 ayat 2 yang bebrunyi guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh melalui pendidikan tinggi program S-1 atau program D-IV pada perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pendidikan tenaga kependidikan dan/atau program pendidikan nonkependidikan.

4.1.2.3 Lama Bekerja

Adapun identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	6	13.3	13.3	13.3
	5-10 Tahun	36	80.0	80.0	93.3
	> 10 Tahun	3	6.7	6.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 36 (80%) orang guru yang sudah bekerja selama 5-10 tahun, 6 (13,3%) orang guru yang sudah bekerja 1-5 tahun, dan 3 (6,7%) orang guru yang sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah guru yang sudah bekerja selama 5-10 tahun. Hal ini mendandakan bahwasanya guru pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi sebagian besar adalah guru yang sudah berpengalaman karena sudah mengajar selama bertahun-tahun.

4.1.2.4 Usia

Adapun identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5. Identitas Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	6	13.3	13.3	13.3
	30-40 Tahun	36	80.0	80.0	93.3
	> 40 Tahun	3	6.7	6.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.5 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 36 (80%) orang guru yang berusia 30-40 tahun, 6 (13,3%) orang guru yang berusia 20-30 tahun, dan 3 (6,7 %) orang guru yang berusia lebih dari 40 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah guru yang berusia 30-40 tahun.

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada guru SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Guru

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	66,7	7	15,6	3	6,7	1	2,2	4	8,9	45	100
2	27	60	6	13,3	6	13,3	0	0	6	13,3	45	100
3	35	77,8	2	4,4	0	0	1	2,2	7	15,6	45	100
4	26	57,8	10	22,2	2	4,4	4	8,9	3	6,7	45	100
5	34	75,6	6	13,3	1	2,2	0	0	4	8,9	45	100
6	27	60	5	11	2	4,4	2	4,4	9	20	45	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja guru bahwa:

- 1) Jawaban responden guru selalu menggunakan metode mengajar yang bervariasi, disesuaikan dengan materi yang ada mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 66,7%
- 2) Jawaban responden guru memberikan tugas kepada siswa berkaitan dengan materi yang akan atau sedang diajarkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60%
- 3) Jawaban responden guru selalu menyampaikan materi pembelajaran secara urut sesuai mulai dari hal yang mudah dipahami mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 77,8%
- 4) Jawaban responden dalam menjelaskan sesuatu hal yang baru, guru selalu menyertakan contoh dan ilustrasi agar siswa dapat dengan mudah memahami mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,8%
- 5) Jawaban responden guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 75,6%
- 6) Jawaban responden guru bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat baik terhadap semua peserta didik, dan teman sejawat mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60%

4.1.3.2 Variabel Efikasi Diri (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada guru SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel efikasi diri sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Efikasi Diri

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	57,8	3	6,7	3	6,7	0	0	13	28,9	45	100
2	29	54,4	2	4,4	0	0	1	2,2	13	28,9	45	100
3	38	84,4	1	2,2	2	4,4	0	0	4	8,9	45	100
4	30	66,7	4	8,9	1	2,2	3	6,7	7	15,6	45	100
5	29	64,4	2	4,4	0	0	4	8,9	10	22,2	45	100
6	28	62,2	3	6,7	2	4,4	2	4,4	10	22,2	45	100
7	26	57,8	5	11,1	3	6,7	1	2,2	10	22,2	45	100
8	30	66,7	5	11,1	3	6,7	0	0	7	15,6	45	100
9	27	60	4	8,9	3	6,7	2	4,4	9	20	45	100
10	31	68,9	5	11,1	0	0	1	2,2	8	17,8	45	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel efikasi diri bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,8%
- 2) Jawaban responden saya percaya bahwa saya dapat menyelesaikan tugas dengan kemampuan yang saya miliki mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 54,4%
- 3) Jawaban responden saya bertanya kepada atasan ketika tidak memahami suatu pekerjaan atau ada terjadi masalah yang tidak saya ketahui mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 84,4%
- 4) Jawaban responden saya siap menerima pengarahan dan hukuman dari atasan setiap saya melakukan kesalahan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66,7%
- 5) Jawaban responden saya melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan kemampuan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,4%

- 6) Jawaban responden rekan kerja saya dapat diajak bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,2%
- 7) Jawaban responden saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,8%
- 8) Jawaban responden saya berkeinginan untuk selalu berkeaktifitas mayoritas responden menjawab sangat sangat setuju yaitu sebesar 66,7%.
- 9) Jawaban responden saya mampu meyelesaikan masalah yang saya hadapi dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 60%
- 10) Jawaban responden saya melakukan diskusi dengan rekan kerja ketika menghadapi masalah yang tidak saya ketahui mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 68,9%.

4.1.3.3 Variabel Transparansi (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada guru SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel transparansi sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Transparansi

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	82,2	1	2,2	2	4,4	0	0	5	11,1	45	100
2	29	64,4	4	8,9	1	2,2	3	6,7	8	17,8	45	100
3	23	51,1	5	11,1	2	4,4	1	2,2	14	31,1	45	100
4	24	53,3	7	15,6	1	2,2	0	0	13	28,9	45	100
5	30	66,7	3	6,7	2	4,4	1	2,2	9	20	45	100
6	27	60	4	8,9	2	4,4	3	6,7	9	20	45	100
7	22	48,9	5	11,1	1	2,2	1	2,2	16	35,6	45	100
8	21	46,7	8	17,8	2	4,4	0	0	14	31,1	45	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel transparansi bahwa:

- 1) Jawaban responden hasil kegiatan yang disampaikan kepada wali murid tidak sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 82,2%
- 2) Jawaban responden bentuk perencanaan dan hasil kegiatan dilaporkan secara jelas kepada semua pihak yang memerlukan data, termasuk orangtua/wali murid sekali pun mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,4%
- 3) Jawaban responden akses untuk memperoleh dokumen tentang penggunaan dan penyaluran dana bos bisa didapat setiap waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 51,1%
- 4) Jawaban responden informasi mengenai prosedur, anggaran, dan pertanggungjawaban dana bos tersedia dengan baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 53,3%
- 5) Jawaban responden pelaporan penggunaan dan pertanggungjawaban dana bos dilaporkan tepat waktu setiap periode mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66,7%
- 6) Jawaban responden tidak ada mekanisme pengaduan/sanksi bagi pihak yang melanggar peraturan dalam pengelolaan dana bos mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60%
- 7) Jawaban responden laporan penggunaan dan pengelolaan dana bos dapat menggambarkan kondisi keuangan yang sebenarnya ada di sekolah mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 48,9%
- 8) Jawaban responden perencanaan dana bos dan hasil kegiatan diprioritaskan sesuai dengan kebutuhan sekolah bukan keinginan sekolah mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46,7%

4.1.3.4 Variabel Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada guru SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4.9. Skor Angket Untuk Variabel Motivasi kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	57,8	3	6,7	3	6,7	0	0	13	28,9	45	100
2	28	62,2	2	4,4	0	0	1	2,2	14	31,1	45	100
3	37	82,2	1	2,2	2	4,4	0	0	5	11,1	45	100
4	29	64,4	4	8,9	1	2,2	3	6,7	8	17,8	45	100
5	32	71,1	3	6,7	1	2,2	0	0	9	20	45	100
6	26	57,8	10	22,2	2	4,4	4	8,9	3	6,7	45	100
7	30	66,7	8	17,8	2	4,4	0	0	5	11,1	45	100
8	25	55,6	10	22,2	0	0	2	4,4	8	17,8	45	100
9	33	73,3	4	8,9	2	4,4	4	8,9	2	4,4	45	100
10	28	62,2	7	15,6	4	8,9	2	4,4	4	8,9	45	100
11	32	71,1	4	8,9	3	6,7	0	0	6	13,3	45	100
12	33	73,3	6	13,3	0	0	0	0	6	13,3	45	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden guru selalu fokus mengajar saat sedang berada di sekolah mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 57,8%
- 2) Jawaban responden pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaan guru akan mengajar sampai tuntas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 62,2%
- 3) Jawaban responden guru sering terlibat dalam membuat perencanaan yang bertujuan untuk mengembangkan sekolah mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 82,2%

- 4) Jawaban responden guru memiliki keinginan untuk selalu berkreaitifitas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,4%
- 5) Jawaban responden jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan maka setiap guru bersedia untuk memperbaiki sehingga tidak terulang lagi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 71,1%
- 6) Jawaban responden setiap guru selalu memberikan hasil kerja yang baik agar tercapai tujuan organisasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,8%
- 7) Jawaban responden guru bersedia melaksanakan pekerjaan dengan beban kerja yang tinggi yang di berikan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 66,7%
- 8) Jawaban responden guru selalu mendukung usaha-usaha perbaikan untuk kemajuan sekolah mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 55,6%.
- 9) Jawaban responden didalam melaksanakan pekerjaan guru selalu berusaha untuk melaksanakannya sesuai dengan tenggang waktu yang telah ditentukan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 62,2%
- 10) Jawaban responden guru melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan kemampuan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 47,4%.
- 11) Jawaban responden guru mengerjakan pekerjaan di awal waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 71,1%
- 12) Jawaban responden di waktu senggang guru tetap berusaha untuk melakukan aktivitas ataupun pekerjaan lain diluar pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 73,3%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity* berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.1.1 *Construct Reliability and Validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria composite reliability adalah > 0.6 (Juliandi, 2018).

Tabel 4.10. *Composite Reliability*

<i>Variable</i>	<i>Composite Reliability</i>
Efikasi diri (X1)	0.876
Transparansi (X2)	0,849
Kinerja guru (Y)	0.893
Motivasi kerja (Z)	0.839

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel kinerja guru (Y) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* kinerja guru (Y) adalah $0.893 > 0.6$.
- 2) Variabel motivasi kerja (Z) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* motivasi kerja (Z) adalah $0.839 > 0.6$.
- 3) Variabel efikasi diri (X1) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* efikasi diri (X1) adalah $0.876 > 0.6$.
- 4) Variabel transparansi (X2) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* transparansi (X2) adalah $0.849 > 0.6$.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*. Jika nilai $HTMT < 0.90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 4.11. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Efikasi diri (X1)	Kinerja guru (Y)	Motivasi kerja (Z)	Transparansi (X2)
Transparansi (X2)	1.022	0.718	1.027	
Motivasi kerja (Z)	0.994	1.039		
Kinerja guru (Y)	0.611			
Efikasi diri (X1)				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Kesimpulan pengujian *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* pada tabel 4.11 di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel X1 (efikasi diri) terhadap X2 (transparansi) memiliki *Heterotrait-Monotrait Ratio* $1.022 > 0.90$, artinya *discriminant validity* kurang baik atau tidak berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah tidak unik).
- 2) Variabel X1 (efikasi diri) terhadap Y (kinerja guru) nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* $0.611 < 0.90$, artinya *discriminant validity* baik, atau berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- 3) Variabel X2 (transparansi) terhadap Y (kinerja guru) *Heterotrait-Monotrait Ratio* $0.718 < 0.90$, artinya *discriminant validity* baik atau berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- 4) Variabel X1 (efikasi diri) terhadap Z (motivasi kerja) *Heterotrait-Monotrait Ratio* $0.994 > 0.90$, artinya *discriminant validity* kurang baik atau tidak berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah tidak unik).

- 5) Variabel X2 (transparansi) terhadap Z (motivasi kerja) *Heterotrait-Monotrait Ratio* $1.027 > 0.90$, artinya *discriminant validity* kurang baik atau tidak berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah tidak unik).
- 6) Variabel Z (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja guru) *Heterotrait-Monotrait Ratio* $1.039 > 0.90$, artinya *discriminant validity* kurang baik atau tidak berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah tidak unik).

4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.12. *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja guru (Y)	0.695	0.672
Motivasi kerja (Z)	0.776	0.766

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Kesimpulan dari pengujian nilai *R-Square* di atas adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* model jalur I = 0.672. Artinya kemampuan variabel X yaitu efikasi diri dan transparansi dalam menjelaskan Y (kinerja guru) adalah sebesar 67,2% dengan demikian model tergolong moderate (sedang); dan (2) *R-Square Adjusted* model Jalur II = 0.766 artinya kemampuan variabel X efikasi diri dan transparansi dalam menjelaskan Z (motivasi kerja) adalah sebesar 76,6% dengan demikian model tergolong substansial (kuat).

4.2.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.13. *F-Square*

	Efikasi diri (X1)	Kinerja guru (Y)	Motivasi kerja (Z)	Transparansi (X2)
Efikasi diri (X1)		0.533	0.313	
Kinerja guru (Y)				
Motivasi kerja (Z)		1.904		
Transparansi (X2)		0.047	0.192	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel 4.13 diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel X1 (efikasi diri) terhadap Y (kinerja guru) memiliki nilai = 0.533, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen
- 2) Variabel X2 (transparansi) terhadap Y (kinerja guru) memiliki nilai = 0.047, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel X1 (efikasi diri) terhadap Z (motivasi kerja) memiliki nilai = 0.313, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen

- 4) Variabel X2 (transparansi) terhadap Z (motivasi kerja) memiliki nilai = 0.192, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 5) Variabel Z (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja guru) memiliki nilai = 1.904, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis.

Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P- Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

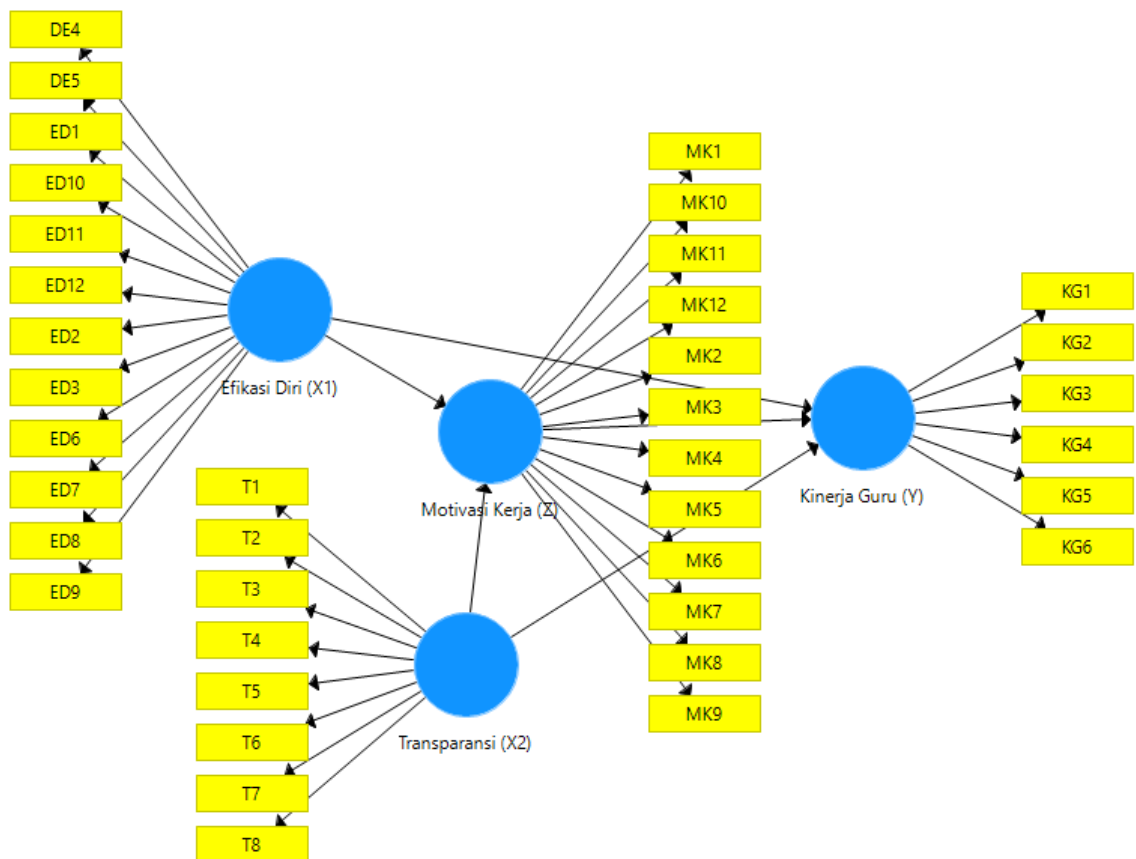
Tabel 4.14. Path Coefficient

	<i>TStatistics(/O/STDEV/)</i>	<i>P-Values</i>
Efikasi diri (X1) -> Kinerja guru (Y)	2.111	0.035
Efikasi diri (X1) -> Motivasi kerja (Z)	3.283	0.001
Transparansi (X2) -> Kinerja guru (Y)	0.800	0.424
Transparansi (X2) -> Motivasi kerja (Z)	2.506	0.013
Motivasi kerja (Z) -> Kinerja guru (Y)	2.781	0.006

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel 4.14 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *TStatistic(/O/STDEV/)*), antara lain:

- 1) X1 terhadap Y : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2.111$ dan $P-Value = 0.035 < 0.05$ artinya, pengaruh X1 (Efikasi diri) terhadap Y (Kinerja guru) adalah positif dan signifikan.
- 2) X2 terhadap Y : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 0.800$ dan $P-Value = 0.424 > 0.05$, artinya, tidak ada pengaruh X2 (Transparansi) terhadap Y (Kinerja guru).
- 3) X1 terhadap Z : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3.283$ dan $P-Value = 0.001 < 0.05$ artinya, pengaruh X1 (Efikasi diri) terhadap Z (motivasi kerja) adalah positif dan signifikan.
- 4) X2 terhadap Z : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2.506$ dan $P-Value = 0.013 < 0.05$, artinya, pengaruh X2 (Transparansi) terhadap Z (motivasi kerja) adalah positif dan signifikan.
- 5) Z terhadap Y : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2.781$ dan $P-Values = 0.006 < 0.05$, artinya, pengaruh Z (motivasi kerja) terhadap Y (Kinerja guru) adalah positif dan signifikan.



Gambar 4.1. Efek Mediasi

2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah :

- 1) Jika nilai $P\text{-Values} < 0.05$, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/motivasi kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/efikasi diri) dan (X2/transparansi) terhadap variabel endogen (Y/kinerja guru). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.

- 2) Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/motivasi kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X/efikasi diri) dan (X2/transparansi) terhadap suatu variabel endogen (Y/kinerja guru). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.15. Indirect Effect

	<i>TStatistics(O/STDEV)</i>	<i>P-Values</i>
Efikasi diri (X1) -> Motivasi kerja (Z) -> Kinerja guru (Y)	2.056	0.040
Transparansi (X2) -> Motivasi kerja (Z) -> Kinerja guru (Y)	1.847	0.065

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2021)

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 4.15 yaitu:

- 1) Pengaruh tidak langsung efikasi diri (X1) -> motivasi kerja (Z) -> kinerja guru (Y) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah 2.056, dengan *P-Values* 0.040 < 0.05 (signifikan), maka Z (motivasi kerja) memediasi pengaruh X1 (efikasi diri) terhadap Y (kinerja guru).
- 2) Pengaruh tidak langsung transparansi (X2) -> motivasi kerja (Z) -> kinerja guru (Y) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah 1.847 dengan *P-Values* 0.065 > 0.05 (tidak signifikan), maka Z (motivasi kerja) tidak memediasi pengaruh X2 (transparansi) terhadap Y (kinerja guru).

3) Total Effect (Pengaruh Total)

Total effect (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.16. Total Effect

	<i>TStatistics(O/STDEV)</i>	<i>P-Values</i>
Efikasi diri (X1) -> Kinerja guru (Y)	0.188	0.851
Efikasi diri (X1) -> Motivasi kerja (Z)	3.283	0.001
Transparansi (X2) -> Kinerja guru (Y)	1.214	0.225
Transparansi (X2) -> Motivasi kerja (Z)	2.506	0.013
Motivasi kerja (Z) -> Kinerja guru (Y)	2.781	0.006

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2021)

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) *Total effect* untuk hubungan X1 (efikasi diri) dan Y (kinerja guru) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah sebesar 0.188 dengan *P-Values* $0.851 > 0.05$ (tidak berpengaruh).
- 2) *Total effect* untuk hubungan X1 (efikasi diri) dan Z (motivasi kerja) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah sebesar 3.283 dengan *P-Values* $0.001 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 3) *Total effect* untuk hubungan X2 (transparansi) dan Y (kinerja guru) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah sebesar 1.214 dengan *P-Values* $0.225 > 0.05$ (tidak berpengaruh).
- 4) *Total effect* untuk hubungan X2 (transparansi) dan Z (motivasi kerja) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah sebesar 2.506 dengan *P-Values* $0.013 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 5) *Total effect* untuk hubungan Z (motivasi kerja) dan Y (kinerja guru) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah sebesar 2.781 dengan *P-Values* $0.006 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).

4.3 Pembahasan

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yakni menganalisis pengaruh langsung efikasi diri (variabel bebas) terhadap kinerja guru (terikat), pengaruh langsung transparansi (variabel bebas) terhadap kinerja guru (terikat), pengaruh efikasi diri (variabel bebas) terhadap motivasi kerja (variabel intervening), pengaruh transparansi (variabel bebas) terhadap motivasi kerja (variabel intervening), pengaruh motivasi kerja (variabel intervening) terhadap kinerja guru (variabel terikat), pengaruh efikasi diri (variabel bebas) terhadap kinerja guru (variabel terikat) yang dimediasi oleh motivasi kerja (variabel intervening) dan pengaruh transparansi (variabel bebas) terhadap kinerja guru (variabel terikat) yang dimediasi oleh motivasi kerja (variabel intervening)

Berdasarkan tujuan-tujuan tersebut, penulis membandingkan temuan-temuan yang penulis hasilkan dari penelitian ini dengan temuan-temuan penelitian para peneliti terdahulu.

4.3.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru, X_1 terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2.111$ dan $P-Values$ 0.035 dengan taraf signifikan $0.035 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sjamsuri & Mulyani, 2019), (Salman, Khan, & Draz, 2016), (Cherian & Jacob, 2013), (Bouffard, 2014), (Ardi, Astuti, & Sulisty, 2017), dan (Muis et al., 2018) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja.

Pengaruh ini memberi arti bahwasanya efikasi diri seorang guru adalah keyakinan atas kemampuan dirinya untuk membawa hasil yang di inginkan dari tugas pokok yang dilaksanakan. Oleh karena itu seorang guru yang memiliki sikap positif terhadap tugasnya maka akan dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan penuh tanggung jawab yang mana akan meningkatkan kinerjanya juga. Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh bandura yang dikutip oleh (Lunenburg, 2011) mengatakan keyakinan akan kemampuan diri tersebut sebagai *self efficacy*, yaitu sebuah konstruk psikologis yang menjelaskan keyakinan seseorang atas kapabilitasnya sendiri untuk mengorganisasikan dan memutuskan langkah-langkah yang di perlukan dalam mencapai tujuan tertentu.

Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi memiliki semangat juang tinggi dalam mengerahkan segenap potensi yang ada pada dirinya untuk menuju keberhasilan tugasnya. Sebaiknya bagi seorang guru/pendidik yang memiliki efikasi diri yang rendah, mudah mudah menyerahkan terhadap keadaan yang ada disekolah. Perilaku dan sikap guru atau pendidik di sekolah merupakan keyakinan (efikasi) diri seorang guru/pendidik terhadap tugas pokoknya, sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru/pendidik.

Dikarenakan efikasi diri dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja menandakan bahwasanya efikasi atau kepercayaan diri guru sudah cukup baik namun perlu disarankan kepada setiap guru SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi agar terus menjaga dan meningkatkan efikasi diri misalnya dengan mengikuti seminar, pelatihan atau program pengembangan kompetensi guru, maka diharapkan rasa keyakinan terhadap kemampuan diri akan

meningkatkan sehingga standar kinerjanya akan menjadi lebih tinggi kinerja guru akan menjadi lebih baik

4.3.2 Pengaruh Transparansi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh transparansi terhadap kinerja guru, X_2 terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 0.150$ dan $P-Values$ 0.800 dengan taraf signifikan $0.424 > 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan tidak ada pengaruh signifikan antara transparansi terhadap kinerja guru. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hadijah, 2019) dan (Utama & Setiyani, 2014) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara transparansi terhadap kinerja guru.

Tidak adanya pengaruh antara transparansi dengan kinerja guru dalam penelitian ini mengartikan bahwa ketika transparansi di laksanakan dengan baik, belum juga dapat meningkatkan kinerja guru. Untuk itu diharapkan para pelaku pendidikan atau pihak lembaga pendidikan agar bisa kooperatif dan terbuka dalam asas tranparansi, akuntabilitas, diharapkan para stakeholder pendidikan (guru, kepala sekolah, siswa, orang tua murid, komite/masyarakat) harus ikut mengawasi dan berpartisipasi aktif dalam proses pengelolaan dana BOS. Hal ini akan sangat berpengaruh kepada efektifitas penggunaan dana BOS.

PP No. 48 Tahun 2008 menyebutkan bahwa prinsip transparansi dalam pengelolaan dana pendidikan dilakukan dengan memenuhi asas kepatutan dan tata kelola yang baik oleh pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, dan satuan pendidikan. Transparansi merupakan prinsip yang menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan pemerintahan, yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan

pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai. Transparansi keuangan sekolah memberikan akses kepada *stakeholders* terkait pengelolaan keuangan sekolah. Laporan ini secara tidak langsung mencakup pelaksanaan program-program sekolah yang tercantum dalam laporan sumber maupun penggunaan dana.

Menurut (Sabarno, 2010) transparansi merupakan salah satu aspek mendasar bagi terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Perwujudan tata pemerintahan yang baik mensyaratkan adanya keterbukaan, keterlibatan, dan kemudahan akses bagi masyarakat terhadap proses penyelenggaraan pemerintah. Begitu juga transparansi keuangan di suatu sekolah, keterbukaan dan kemudahan informasi penyelenggaraan pemerintahan memberikan pengaruh untuk mewujudkan kinerja yang baik dari berbagai pihak terutama guru yang mengajar di sekolah tersebut.

4.3.3 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh efikasi diri terhadap motivasi kerja, X1 terhadap Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3.283$ dan $P-Values$ 0.001 dengan taraf signifikan $0.001 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara efikasi diri terhadap motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Amir, 2016) dan (Ianaturodiah & Wahjudi, 2020) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap motivasi dan keuletan dalam menghadapi tugas. Individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan merasa tidak memiliki keyakinan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas dan akan menghindar dari tugas tersebut.

Pengaruh ini memberi arti bahwasanya keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya atau tantangan yang sulit dapat meningkatkan self efficacy yang akan berpengaruh terhadap motivasi yang lebih kuat terhadap tantangan atau tugas tersebut (Slameto, 2010). Hal ini juga sesuai dengan pendapat (Azwar, 2014) yang menyatakan tinggi atau rendahnya self efficacy yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak lebih konsisten dan terarah, terutama apabila tujuan yang dicapai jelas.

4.3.4 Pengaruh Transparansi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh efikasi diri terhadap motivasi kerja, X2 terhadap Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2.506$ dan *P-Values* 0.013 dengan taraf signifikan $0.013 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara transparansi terhadap motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tandililing, 2019) dan (Asminar, 2017) menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara transparansi terhadap motivasi kerja seorang guru.

Dikarenakan transparansi dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja menandakan bahwasanya transparansi sudah dilaksanakan sebaik mungkin namun pihak sekolah diharapkan lebih memiliki pertanggungjawaban yang transparan, termasuk laporan keuangan sekolah yang terdiri dari neraca, laporan surplus defisit, laporan arus kas, serta perhitungan biaya yang dihabiskan oleh tiap siswa. Pelayanan dan penyediaan pendidikan, terjadi persaingan antara sekolah swasta dan publik (dalam hal ini sekolah negeri). Persaingan itu seringkali tidak diiringi dengan peningkatan kualitas sekolah yang bersangkutan, baik pengajar, sarana dan prasarana, maupun lulusan sekolah itu

sendiri. Terbatasnya alokasi dana dari Pemerintah adalah salah satu kendala yang tak urung dan perubahan. Model ini juga menjelaskan bahwa transparansi yang dilakukan akan mempengaruhi motivasi kerja seorang guru, sedangkan terbentuknya motivasi didasarkan pada variable kebutuhan dan nilai individu. Setiap orang mempunyai kebutuhan dan nilai tertentu, kebutuhan tersebut mungkin berkembang atau berbeda antara waktu yang lalu dan sekarang (Wahyudin, 2009).

4.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh efikasi diri terhadap motivasi kerja, Z terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2.7818$ dan *P-Values* 0.006 dengan taraf signifikan $0.006 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020), (Hasibuan & Handayani, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020), (Jufrizen et al., 2020), (Astuti & Lesmana, 2018), (Gultom, 2014), (Tanjung, 2015), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Hidayat, Tanjung, & Juliandi, 2020), (Fachrezi & Pasaribu, 2020) dan (Jufrizen, 2017) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh ini memberi arti bahwasanya motivasi kerja memiliki peranan sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi guru dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Yang dimaksud dengan motivasi disini adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelolah, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh sebab itu menumbuhkan motivasi kerja guru sangat penting. Motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya. hal ini juga sesuai dengan pendapat (Hasibuan, 2014) yang menyatakan secara terukur dan terencana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama dan bekerja efektif secara terintergrasi dengan segala upayanya untuk mencapai suatu tujuan.

Dikarenakan motivasi kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja menandakan bahwasanya motivasi kerja guru sudah cukup baik namun perlu disarankan kepala sekolah harus menyadari bahwa motivasi kerja terutama dorongan untuk melakukan sesuatu karena memiliki kontribusi yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja guru. Hal ini diperlukan dalam meningkatkan motivasi kerja guru yang dapat merubah kinerja guru menjadi lebih baik lagi. Guru diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja, terutama dalam meningkatkan proses bekerja yang lebih baik. Karena dengan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru

4.3.6 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, X_1 terhadap Y melalui Z dengan nilai $TStatistics(=|O/STDEV|) = 2.056$ dan $P-Values$ 0.040 dengan taraf signifikan 0.040 < 0.05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan ada pengaruh antara efikasi diri

terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Lunenburg, 2011) menyebutkan bahwa *self efficacy* berpengaruh pada tingkat usaha seseorang atau motivasi dan ketekunan seseorang ketika belajar tugas-tugas yang sulit. Penelitian yang dilakukan oleh (Cherian & Jacob, 2013) menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* pada kinerja individual di tempat kerja akan menentukan kinerja serta motivasinya. Kinerja seseorang secara positif dipengaruhi oleh keseluruhan *self efficacy*. Kemudian penelitian (Ianutrodiah & Wahjudi, 2020) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Motivasi dengan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena motivasi merupakan suatu dorongan individu untuk berperilaku dan melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. (Wibowo, 2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. (Mangkunegara, 2017) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri seseorang yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental seseorang yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi yang dimiliki diharapkan mampu mendorong diri seseorang untuk bersemangat dalam bekerja dan akan menghasilkan kinerja yang optimal.

4.3.7 Pengaruh Transparansi Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh transparansi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, X² terhadap Y melalui Z dengan nilai

$TStatistics(O/STDEV) = 1.847$ dan $P-Values 0.065$ dengan taraf signifikan $0.065 > 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara transparansi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (motivasi kerja) tidak menjadi mediator antara transparansi dengan kinerja guru.

Anggaran pendapatan dan belanja sekolah (APBS) berasal dari dana BOS (Bantuan Operasioan Sekolah) yaitu sebuah bantuan dana untuk sekolah yang menjadi program pemerintah untuk membantu sekolah dalam pendanaan biaya operasional non personalia. Dana BOS sendiri diberikan pemerintah dengan tujuan untuk meringankan beban masyarakat dalam membayar biaya pendidikan. Dana BOS bersumber dari dana APBN dengan penyaluran dana dilakukan setiap periode 3 (tiga) bulanan, yaitu periode Januari-Maret, April-Juni, Juli-September dan Oktober-Desember. Guru dan warga sekolah haruslah mengetahui secara jelas mengenai pengelolaan anggaran tersebut baik yang diterima maupun yang dikeluarkan oleh pihak sekolah, hal ini lah yang dinamakan transparansi. Pihak sekolah harus memberikan informasi tentang pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja sekolah (APBS) terhadap guru dan warga sekolah. Sehingga akan menyebabkan peningkatan kinerja dan motivasi guru dalam melakukan proses belajar mengajar, jika tidak terapkannya sistem transparansi Anggaran pendapatan dan belanja sekolah (APBS) maka akan berdampak pada seringnya guru-guru tidak masuk ke dalam kelas untuk melakukan proses belajar mengajar dan tidak mengerjakan pembinaan kegiatan ekstrakurikuler dengan semestinya.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 45 orang, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi. Hal ini berarti jika efikasi diri atau kepercayaan diri guru dalam mengajar tinggi, maka juga akan meningkatkan kinerja guru tersebut, dan efikasi diri memiliki hubungan yang sangat erat terhadap baik atau buruknya kinerja seorang guru.
2. Transparansi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi. Artinya jika transparansi mengenai dana BOS di sekolah tersebut sudah dilaksanakan dengan baik, maka tidak akan meningkatkan kinerja guru yang ada di sekolah tersebut, dan transparansi tidak memiliki hubungan terhadap baik atau buruknya kinerja seorang guru.
3. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi. Hal ini berarti jika efikasi diri atau kepercayaan diri guru dalam mengajar tinggi, maka juga akan meningkatkan motivasi mengajar guru tersebut, dan efikasi diri memiliki hubungan yang sangat erat terhadap peningkatan motivasi mengajar guru.
4. Transparansi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi. Hal ini berarti jika transparansi mengenai dana BOS di sekolah tersebut dilaksanakan dengan baik, maka akan meningkatkan motivasi mengajar guru tersebut, dan transparansi memiliki hubungan yang

sangat erat terhadap peningkatan motivasi mengajar guru

5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi. Hal ini berarti jika motivasi kerja guru tinggi, maka akan meningkatkan kinerja dari guru tersebut, dan motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap peningkatan kinerja guru
6. Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi. Hal ini berarti jika efikasi atau kepercayaan diri guru dalam tinggi, maka akan meningkatkan motivasinya dalam mengajar sehingga kinerja dari guru tersebut juga mengalami peningkatan, dengan kata lain motivasi kerja berperan sebagai mediasi.
7. Transparansi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi. Dengan kata lain motivasi kerja tidak berperan sebagai mediator. Hal ini berarti jika transparansi sudah dilaksanakan dengan baik, maka belum tentu akan meningkatkan motivasi guru dalam mengajar sehingga kinerja dari guru tersebut juga tidak mengalami peningkatan, dengan kata lain motivasi kerja tidak berperan sebagai mediasi.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja guru, untuk itu dapat disarankan kepada setiap guru SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi agar terus menjaga dan meningkatkan efikasi diri misalnya dengan mengikuti seminar, pelatihan atau program pengembangan kompetensi guru, maka diharapkan rasa keyakinan terhadap kemampuan diri akan meningkatkan

sehingga standar kinerjanya akan menjadi lebih tinggi kinerja guru akan menjadi lebih baik

2. Hasil penelitian menunjukkan transparansi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, Untuk itu diharapkan para pelaku pendidikan atau pihak lembaga pendidikan agar bisa kooperatif dan terbuka dalam asas tranparansi, akuntabilitas, diharapkan para stakeholder pendidikan (guru, kepala sekolah, siswa, orang tua murid, komite/masyarakat) harus ikut mengawasi dan berpartisipasi aktif dalam proses pengelolaan dana BOS. Hal ini akan sangat berpengaruh kepada efektifitas penggunaan dana BOS.
3. Kepala sekolah harus menyadari bahwa motivasi kerja terutama dorongan untuk melakukan sesuatu karena memiliki kontribusi yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja guru. Hal ini diperlukan dalam meningkatkan motivasi kerja guru yang dapat merubah kinerja guru menjadi lebih baik lagi. Guru diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja, terutama dalam meningkatkan proses bekerja yang lebih baik. Karena dengan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru.
4. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya efikasi diri, transparansi dan motivasi kerja saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi guru dalam meningkatkan kinerja guru.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang

dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja guru hanya menggunakan faktor efikasi diri, transparansi dan motivasi kerja, variabel motivasi kerja digunakan sebagai variabel mediasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.
2. Keterbatasan waktu dan pengetahuan penelitian serta banyaknya SD Negeri yang ada di Kecamatan Huta Raja Tinggi penelitian hanya meneliti 3 sekolah saja yaitu SDN 0701 Rotan Sogo, SDN 0702 Panyabungan, dan SDN 0704 Sungai Korang yang masing-masing sekolah diambil sampelnya sebanyak 15 orang.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden serta faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Amir, H. (2016). Korelasi Pengaruh Faktor Efikasi Diri Dan Manajemen Diri Terhadap Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa Pendidikan Kimia Universitas Bengkulu. *MAPEN Jurnal Manajer Pendidikan*, 10(4), 336–342.
- Ardana, K., Mujiati, N. I., & Utama, I. W. M. U. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. C. W. (2017). Pengaruh Self-Efficacy terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya). *jurnal administrasi Bisnis*, 52(1), 163–172.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arni, M. (2011). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Asminar, A. (2017). Pengaruh Pemahaman, Transparansi Dan Peran Pemerintah Terhadap Motivasi Dan Keputusan Membayar Zakat Pada Baznas Kota Binjai. *Jurnal At-Tawassuth*, 2(2), 260–281.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. USA: W.H Freeman & Company.
- Bouffard, T. (2014). Influence Of Self-Efficacy on Performance in a Cognitive Task. *The Journal Of Social Psychology*, 13(3), 353–363.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- 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.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah Aqli.

- Fachrezi, H., & Pasaribu, H. K. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119.
- Fadillah, B., Widodo, H. D., & Budiatmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe Pt. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 2(2), 1-9.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2010). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. S. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Gomes, F. C. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Hadijah. (2019). Pengaruh Akuntabilitas Dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Serta Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Sman 1 Dan SMAN 68 Jakarta Pusat. *Cakrawala Management Business Journal (CM-BJ)*, 2(2), 438-453.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418-428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134-147).
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Ianaturodiah, I., & Wahjudi, E. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Guru Akuntansi SMK Negeri di Surabaya. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, 4(2), 11–121.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan). *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding : The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441–446).
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lunenburg, F. (2011). Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1), 29–40.
- Mahmudi. (2016). *Analisis Laporan keuangan Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mardiasmo. (2016). *Perpajakan Edisi Revisi Tahun 2016*. Yogyakarta: ANDI.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan self efficacy terhadap kelelahan emosional serta dampaknya terhadap kepuasan kerja dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131–142.
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-3)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Niu, H. J. (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 743–750.
- Planda, D. (2018). *Kinerja Guru Kompetensi Guru Motivasi Kerja Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: CV. Jejek.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 216–222).
- Puspitaningsih, F. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Wirausaha Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa Stkip Pgri Trenggalek. *Jurnal Dewantara*, 2(1), 71–84.
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riniwati, H. (2011). *“Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sabarno, H. (2010). *Memandu Otonomi Daerah menjaga Kesatuan Bangsa: Untaian Pemikiran Otonomi Daerah*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Salman, M., Khan, M. N., & Draz, U. (2016). Impact of Self-Efficacy on Employee's Job Performance in Health Sector of Pakistan. *Journal Of Business And Society*, 1(3), 136–142.

- Santrock, J. W. (2007). *Perkembangan Anak*. (S. Genis, Ed.) (Edisi 7 Ji.). Jakarta: Erlangga.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UPP STIM YKPN.
- Sjamsuri, A., & Mulyani, N. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Di Sma PGRI 3 Jakarta. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 6(1), 1–6.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Suryani, P. (2019). Pengaruh Partisipasi Publik, Akuntabilitas, Transparansi Dan Integritas Terhadap Kinerja Keuangan Kabupaten Bengkulu Tengah. *Jurnal Fairness*, 9(1), 33-44
- Suseno, M. N. (2012). *Pengaruh Pelatihan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efikasi Diri Sebagai Pelatih Pada Mahasiswa*. Jakarta Pusat: Kementerian Agama Republik Indonesia.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syawal, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mega Jasa. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 1(1). 1-5.
- Tandililing, J. (2019). Pengaruh Transparansi Dan Akuntabilitas Keuangan Sekolah Terhadap Motivasi Mengajar Guru Di Kabupaten Keerom. *Jurnal Kajian Ekonomi & Keuangan Daerah*, 4(2), 38–57.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 27–36.
- Utama, D. A., & Setiyani, R. (2014). Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas, Dan Responsibilitas Pengelolaan Keuangan Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan*, 9(2), 100–114.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yunianti, E., Jaeng, M., & Mustamin. (2016). Pengaruh Model Pembelajaran dan Self Efficacy Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa SMA Negeri 1 Parigi. *e-Jurnal Mitra Sains*, 4(1), 8–19.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Rustam Hasibuan (2020030043) memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri dan Transparansi Penggunaan Dana BOS Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada SD Negeri di Kecamatan Huta Raja Tinggi”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma Sarjana

Lama Bekerja : 1 -5Tahun 5-10 tahun
 > 10 Tahun

Usia : 20-30 Tahun 30-40 Tahun > 40 Tahun

Efikasi Diri (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Dapat Menyelesaikan Tugas Tertentu					
1	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab					
2	Saya percaya bahwa saya dapat menyelesaikan tugas dengan kemampuan yang saya miliki					
	Dapat Memotivasi Diri					
3	Saya bertanya kepada atasan ketika tidak memahami suatu pekerjaan atau ada terjadi masalah yang tidak saya ketahui					
4	Saya siap menerima pengarahan dan hukuman dari atasan setiap saya melakukan kesalahan kerja					
	Mampu Berusaha					
5	Saya melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan kemampuan saya					
6	Rekan kerja saya dapat diajak bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan					
7	Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi					
8	Saya berkeinginan untuk selalu berkeaktifitas					
	Mampu Menghadapi Hambatan					
9	Saya mampu menyelesaikan masalah yang saya hadapi dalam bekerja					
10	Saya melakukan diskusi dengan rekan kerja ketika menghadapi masalah yang tidak saya ketahui					

Transparansi (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Penyediaan Informasi yang Jelas					
1	Hasil kegiatan yang disampaikan kepada wali murid tidak sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan					
2	Bentuk perencanaan dan hasil kegiatan dilaporkan secara jelas kepada semua pihak yang memerlukan data, termasuk orangtua/wali murid sekali pun					
	Kemudahan Akses Informasi					
3	Akses untuk memperoleh dokumen tentang penggunaan dan penyaluran dana BOS bisa didapat setiap waktu					
4	Informasi mengenai prosedur, anggaran, dan pertanggungjawaban dana BOS tersedia dengan baik					
	Menyusun Pengaduan Terhadap Pelanggaran					
5	Pelaporan penggunaan dan pertanggungjawaban dana BOS dilaporkan tepat waktu setiap periode					
6	Tidak ada mekanisme pengaduan/sanksi bagi pihak yang melanggar peraturan dalam pengelolaan dana BOS					
	Informasi Melalui Kerjasama dengan Media Masa					
7	Laporan penggunaan dan pengelolaan dana BOS dapat menggambarkan kondisi keuangan yang sebenarnya ada di sekolah \					
8	Perencanaan dana BOS dan hasil kegiatan diprioritaskan sesuai dengan kebutuhan sekolah bukan keinginan sekolah					

Motivasi Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kerja Keras					
1	Guru selalu fokus mengajar saat sedang berada di sekolah					
2	Dalam melaksanakan pekerjaan guru akan mengajar sampai tuntas					
	Orientasi Masa Depan					
3	Guru sering terlibat dalam membuat perencanaan yang bertujuan untuk mengembangkan sekolah					
4	Guru memiliki keinginan untuk selalu berkreatifitas					
	Orientasi Tugas/Sasaran					
5	Jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan maka setiap guru bersedia untuk memperbaiki sehingga tidak terulang lagi					
6	Setiap guru selalu memberikan hasil kerja yang baik agar tercapai tujuan organisasi					
	Usaha untuk Maju					
7	Guru bersedia melaksanakan pekerjaan dengan beban kerja yang tinggi yang di berikan					
8	Guru selalu mendukung usaha-usaha perbaikan untuk kemajuan sekolah					
	Ketekunan					
9	Didalam melaksanakan pekerjaan guru selalu berusaha untuk melaksanakannya sesuai dengan tenggang waktu yang telah ditentukan					
10	Guru melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati dan kemampuan					
	Pemanfaatan waktu					
11	Guru mengerjakan pekerjaan di awal waktu					
12	Di waktu senggang guru tetap berusaha untuk melakukan aktivitas ataupun pekerjaan lain diluar pekerjaan					

Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kuantitas Kerja					
1	Guru selalu menggunakan metode mengajar yang bervariasi, disesuaikan dengan materi yang ada					
2	Guru memberikan tugas kepada siswa berkaitan dengan materi yang akan atau sedang diajarkan					
	Kualitas Kerja					
3	Guru selalu menyampaikan materi pembelajaran secara urut sesuai mulai dari hal yang mudah dipahami					
4	Dalam menjelaskan sesuatu hal yang baru, guru selalu menyertakan contoh dan ilustrasi agar siswa dapat dengan mudah memahami					
	Efisiensi Pelaksanaan Tugas					
5	Guru memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran					
6	Guru bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat baik terhadap semua peserta didik, dan teman sejawat					

Efikasi Diri (X1)											JUMLAH
NO	ED1	ED2	ED3	DE4	DE5	ED6	ED7	ED8	ED9	ED10	
1	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	47
2	4	1	3	1	5	5	5	4	1	1	30
3	3	5	5	5	1	1	5	5	5	5	40
4	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	14
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	5	5	5	4	5	1	3	5	5	43
7	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
8	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	45
9	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
10	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	45
11	5	1	5	3	5	5	5	5	1	1	36
12	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	44
13	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
14	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	42
15	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	45
16	5	1	4	5	1	5	1	5	5	1	33
17	5	5	5	4	4	3	3	5	3	5	42
18	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	47
19	4	5	5	5	1	5	5	5	4	4	43
20	1	1	5	2	1	1	5	1	5	2	24
21	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5	38
22	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	47
23	1	1	1	1	2	1	1	4	1	4	17
24	1	1	5	5	2	2	5	5	5	4	35
25	5	5	5	2	5	5	1	1	5	4	38
26	1	1	5	5	1	5	4	5	5	5	37
27	1	5	5	4	5	1	1	3	5	5	35
28	1	1	5	1	1	1	3	5	5	1	24
29	1	5	3	1	1	2	1	5	5	5	29
30	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	38
31	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	44
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	5	3	5	4	2	5	44
34	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
35	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	46
36	1	4	5	1	1	1	1	1	5	5	25
37	5	1	5	1	5	5	5	5	4	1	37
38	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	45
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
40	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	44
41	5	1	5	5	5	5	4	1	4	5	40
42	4	5	1	5	5	1	5	5	5	1	37
43	5	1	5	5	5	4	5	4	1	5	40
44	3	5	5	2	5	1	4	5	5	5	40
45	1	5	1	5	5	5	5	1	1	5	34

Kinerja Guru (Y)							JUMLAH
NO	KG1	KG2	KG3	KG4	KG5	KG6	
1	5	5	5	2	5	1	23
2	3	5	5	4	4	5	26
3	5	5	5	5	5	4	29
4	5	5	1	4	5	5	25
5	5	5	5	5	5	2	27
6	5	5	1	5	5	5	26
7	5	1	5	5	5	4	25
8	4	3	5	5	5	5	27
9	5	5	5	4	4	5	28
10	5	3	5	5	5	5	28
11	5	4	5	5	5	5	29
12	5	3	5	5	5	5	28
13	1	4	5	5	1	5	21
14	5	5	1	4	5	1	21
15	4	1	5	5	1	5	21
16	5	5	5	3	5	1	24
17	1	1	5	1	5	1	14
18	5	5	5	2	5	1	23
19	3	5	5	4	4	5	26
20	5	5	5	5	5	4	29
21	5	5	1	4	5	5	25
22	5	5	5	5	5	2	27
23	5	5	1	5	5	5	26
24	5	1	5	5	5	4	25
25	4	3	5	5	5	5	27
26	5	5	5	4	4	5	28
27	5	3	5	5	5	5	28
28	5	4	5	5	5	5	29
29	5	3	5	5	5	5	28
30	1	4	5	5	1	5	21
31	5	5	1	4	5	1	21
32	4	1	5	5	1	5	21
33	5	5	5	3	5	1	24
34	1	1	5	1	5	1	14
35	5	5	5	2	5	1	23
36	3	5	5	4	4	5	26
37	2	5	1	4	3	5	20
38	4	4	5	5	5	5	28
39	5	5	4	5	5	4	28
40	4	5	5	5	5	3	27
41	5	5	2	2	4	3	21
42	5	5	5	1	5	5	26
43	5	5	4	5	5	5	29
44	5	5	5	5	5	5	30
45	4	4	5	5	5	5	28

Transparansi (X2)									JUMLAH
NO	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	
1	5	5	5	5	5	1	5	5	36
2	3	1	1	1	4	3	5	5	23
3	5	5	1	5	5	5	1	4	31
4	1	1	2	5	1	1	1	5	17
5	5	5	5	5	5	5	5	1	36
6	5	5	5	5	3	5	5	1	34
7	5	5	4	5	5	5	5	5	39
8	5	5	1	1	5	5	5	5	32
9	5	5	4	5	5	5	4	5	38
10	5	4	1	1	5	5	1	1	23
11	5	3	1	1	5	5	5	4	29
12	5	5	5	5	4	2	5	5	36
13	5	5	5	5	5	1	5	4	35
14	5	5	5	5	5	2	5	1	33
15	5	4	5	5	1	1	5	5	31
16	4	5	5	5	5	5	5	5	39
17	5	4	1	1	5	5	4	3	28
18	5	5	5	5	5	5	1	5	36
19	5	5	1	1	5	5	5	5	32
20	5	2	1	5	1	2	1	1	18
21	5	5	1	4	5	5	1	5	31
22	5	5	1	5	5	1	3	3	28
23	1	1	5	1	1	1	1	1	12
24	5	5	1	4	1	5	1	1	23
25	5	2	5	1	5	5	5	4	32
26	5	5	5	5	1	1	1	1	24
27	5	4	1	4	1	5	1	5	26
28	5	1	5	4	4	3	1	1	24
29	3	1	5	4	2	4	5	5	29
30	5	5	5	5	5	4	1	5	35
31	5	5	1	5	5	5	5	4	35
32	5	5	5	4	5	4	4	5	37
33	5	5	5	5	5	5	1	1	32
34	5	5	4	5	5	5	5	4	38
35	5	5	5	4	5	5	1	1	31
36	5	1	5	5	3	1	1	1	22
37	5	1	5	1	5	1	5	5	28
38	5	5	3	5	5	5	4	4	36
39	5	5	4	1	5	5	1	1	27
40	5	5	5	1	1	5	5	4	31
41	5	5	4	5	5	5	5	5	39
42	1	5	5	5	5	4	5	5	35
43	5	5	5	1	5	5	4	5	35
44	1	2	3	3	5	5	5	5	29
45	1	1	1	1	1	5	2	1	13

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	28.9	28.9	28.9
	Kurang setuju	3	6.7	6.7	35.6
	Setuju	3	6.7	6.7	42.2
	Sangat Setuju	26	57.8	57.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	28.9	28.9	28.9
	Tidak setuju	1	2.2	2.2	31.1
	Setuju	2	4.4	4.4	35.6
	Sangat Setuju	29	64.4	64.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	8.9	8.9	8.9
	Kurang setuju	2	4.4	4.4	13.3
	Setuju	1	2.2	2.2	15.6
	Sangat Setuju	38	84.4	84.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	15.6	15.6	15.6
	Tidak setuju	3	6.7	6.7	22.2
	Kurang setuju	1	2.2	2.2	24.4
	Setuju	4	8.9	8.9	33.3
	Sangat Setuju	30	66.7	66.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	22.2	22.2	22.2
	Tidak setuju	4	8.9	8.9	31.1
	Setuju	2	4.4	4.4	35.6
	Sangat Setuju	29	64.4	64.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	22.2	22.2	22.2
	Tidak setuju	2	4.4	4.4	26.7
	Kurang setuju	2	4.4	4.4	31.1
	Setuju	3	6.7	6.7	37.8
	Sangat Setuju	28	62.2	62.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	22.2	22.2	22.2
	Tidak setuju	1	2.2	2.2	24.4
	Kurang setuju	3	6.7	6.7	31.1
	Setuju	5	11.1	11.1	42.2
	Sangat Setuju	26	57.8	57.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	15.6	15.6	15.6
	Kurang setuju	3	6.7	6.7	22.2
	Setuju	5	11.1	11.1	33.3
	Sangat Setuju	30	66.7	66.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	20.0	20.0	20.0
	Tidak setuju	2	4.4	4.4	24.4
	Kurang setuju	3	6.7	6.7	31.1
	Setuju	4	8.9	8.9	40.0
	Sangat Setuju	27	60.0	60.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	17.8	17.8	17.8
	Tidak setuju	1	2.2	2.2	20.0
	Setuju	5	11.1	11.1	31.1
	Sangat Setuju	31	68.9	68.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

TRANSPARANSI

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	45	45	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	11.1	11.1	11.1
	Kurang setuju	2	4.4	4.4	15.6
	Setuju	1	2.2	2.2	17.8
	Sangat Setuju	37	82.2	82.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	17.8	17.8	17.8
	Tidak setuju	3	6.7	6.7	24.4
	Kurang setuju	1	2.2	2.2	26.7
	Setuju	4	8.9	8.9	35.6
	Sangat Setuju	29	64.4	64.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	14	31.1	31.1	31.1
	Tidak setuju	1	2.2	2.2	33.3
	Kurang setuju	2	4.4	4.4	37.8
	Setuju	5	11.1	11.1	48.9
	Sangat Setuju	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	28.9	28.9	28.9
	Kurang setuju	1	2.2	2.2	31.1
	Setuju	7	15.6	15.6	46.7
	Sangat Setuju	24	53.3	53.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	20.0	20.0	20.0
	Tidak setuju	1	2.2	2.2	22.2
	Kurang setuju	2	4.4	4.4	26.7
	Setuju	3	6.7	6.7	33.3
	Sangat Setuju	30	66.7	66.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	20.0	20.0	20.0
	Tidak setuju	3	6.7	6.7	26.7
	Kurang setuju	2	4.4	4.4	31.1
	Setuju	4	8.9	8.9	40.0
	Sangat Setuju	27	60.0	60.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	16	35.6	35.6	35.6
	Tidak setuju	1	2.2	2.2	37.8
	Kurang setuju	1	2.2	2.2	40.0
	Setuju	5	11.1	11.1	51.1
	Sangat Setuju	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	14	31.1	31.1	31.1
	Kurang setuju	2	4.4	4.4	35.6
	Setuju	8	17.8	17.8	53.3
	Sangat Setuju	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

KINERJA GURU							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
N	Valid	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	8.9	8.9	8.9
	Tidak setuju	1	2.2	2.2	11.1
	Kurang setuju	3	6.7	6.7	17.8
	Setuju	7	15.6	15.6	33.3
	Sangat Setuju	30	66.7	66.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	13.3	13.3	13.3
	Kurang setuju	6	13.3	13.3	26.7
	Setuju	6	13.3	13.3	40.0
	Sangat Setuju	27	60.0	60.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	15.6	15.6	15.6
	Tidak setuju	1	2.2	2.2	17.8
	Setuju	2	4.4	4.4	22.2
	Sangat Setuju	35	77.8	77.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	6.7	6.7	6.7
	Tidak setuju	4	8.9	8.9	15.6
	Kurang setuju	2	4.4	4.4	20.0
	Setuju	10	22.2	22.2	42.2
	Sangat Setuju	26	57.8	57.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	8.9	8.9	8.9
	Kurang setuju	1	2.2	2.2	11.1
	Setuju	6	13.3	13.3	24.4
	Sangat Setuju	34	75.6	75.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	20.0	20.0	20.0
	Tidak setuju	2	4.4	4.4	24.4
	Kurang setuju	2	4.4	4.4	28.9
	Setuju	5	11.1	11.1	40.0
	Sangat Setuju	27	60.0	60.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12
N	Valid	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	28.9	28.9	28.9
	Kurang setuju	3	6.7	6.7	35.6
	Setuju	3	6.7	6.7	42.2
	Sangat Setuju	26	57.8	57.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	14	31.1	31.1	31.1
	Tidak setuju	1	2.2	2.2	33.3
	Setuju	2	4.4	4.4	37.8
	Sangat Setuju	28	62.2	62.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	11.1	11.1	11.1
	Kurang setuju	2	4.4	4.4	15.6
	Setuju	1	2.2	2.2	17.8
	Sangat Setuju	37	82.2	82.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	17.8	17.8	17.8
	Tidak setuju	3	6.7	6.7	24.4
	Kurang setuju	1	2.2	2.2	26.7
	Setuju	4	8.9	8.9	35.6
	Sangat Setuju	29	64.4	64.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	20.0	20.0	20.0
	Kurang setuju	1	2.2	2.2	22.2
	Setuju	3	6.7	6.7	28.9
	Sangat Setuju	32	71.1	71.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	6.7	6.7	6.7
	Tidak setuju	4	8.9	8.9	15.6
	Kurang setuju	2	4.4	4.4	20.0
	Setuju	10	22.2	22.2	42.2
	Sangat Setuju	26	57.8	57.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Z7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	5	11.1	11.1	11.1
	Kurang setuju	2	4.4	4.4	15.6
	Setuju	8	17.8	17.8	33.3
	Sangat Setuju	30	66.7	66.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Z8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	8	17.8	17.8	17.8
	Tidak setuju	2	4.4	4.4	22.2
	Setuju	10	22.2	22.2	44.4
	Sangat Setuju	25	55.6	55.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Z9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	4.4	4.4	4.4
	Tidak setuju	4	8.9	8.9	13.3
	Kurang setuju	2	4.4	4.4	17.8
	Setuju	4	8.9	8.9	26.7
	Sangat Setuju	33	73.3	73.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Z10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	4	8.9	8.9	8.9
	Tidak setuju	2	4.4	4.4	13.3
	Kurang setuju	4	8.9	8.9	22.2
	Setuju	7	15.6	15.6	37.8
	Sangat Setuju	28	62.2	62.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Z11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	13.3	13.3	13.3
	Kurang setuju	3	6.7	6.7	20.0
	Setuju	4	8.9	8.9	28.9
	Sangat Setuju	32	71.1	71.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Z12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	6	13.3	13.3	13.3
	Setuju	6	13.3	13.3	26.7
	Sangat Setuju	33	73.3	73.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Guru (Y)	0.695	0.672
Motivasi Kerja (Z)	0.776	0.766

f Square

Matrix	f Square				
		Efikasi Diri (X1)	Kinerja Guru (Y)	Motivasi Kerja (Z)	Transparansi (X2)
Efikasi Diri (X1)			0.533	0.313	
Kinerja Guru (Y)					
Motivasi Kerja (Z)			1.904		
Transparansi (X2)			0.047	0.192	

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reli
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Reliability
Efikasi Diri (X1)	0.833	0.870	0.876
Kinerja Guru (Y)	0.860	0.869	0.893
Motivasi Kerja (Z)	0.774	0.830	0.839
Transparansi (X2)	0.793	0.837	0.849

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion		Cross Loadings		Heterotrait-Monotrait Rat...		Het	
	Efikasi Diri (X1)	Kinerja Guru (Y)	Motivasi Kerja (Z)	Transparansi (X2)			
Transparansi (X2)	1.022	0.718	1.027				
Motivasi Kerja (Z)	0.994	1.039					
Kinerja Guru (Y)	0.611						
Efikasi Diri (X1)							

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Value...		Confidence Intervals		Confidence Intervals Bias Corre...		Sam	
	Original Sa...	Sampl...	Standa...	T Statistics (O/STDEV)	P Values		
Efikasi Diri (X1) -> Kinerja Guru (Y)	0.896	0.774	0.424	2.111	0.035		
Efikasi Diri (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0.513	0.524	0.156	3.283	0.001		
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Guru (Y)	-1.612	-1.516	0.580	2.781	0.006		
Transparansi (X2) -> Kinerja Guru (Y)	0.253	0.283	0.317	0.800	0.424		
Transparansi (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0.401	0.405	0.160	2.506	0.013		

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Value...		Confidence Intervals		Confidence Intervals Bias Corre...		Samples		Copy to CI
	Origina...	Sampl...	Standard...	T Statistics (O/STDEV)	P Values			
Efikasi Diri (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Guru (Y)	-0.827	-0.784	0.402	2.056	0.040			
Transparansi (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Guru (Y)	-0.647	-0.624	0.350	1.847	0.065			

Total Effects

	Original...	Sample ...	Standar...	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Efikasi Diri (X1) -> Kinerja Guru (Y)	0.069	-0.010	0.369	0.188	0.851
Efikasi Diri (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0.513	0.524	0.156	3.283	0.001
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Guru (Y)	-1.612	-1.516	0.580	2.781	0.006
Transparansi (X2) -> Kinerja Guru (Y)	-0.393	-0.341	0.324	1.214	0.225
Transparansi (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0.401	0.405	0.160	2.506	0.013

