

**PENGARUH TANGGUNG JAWAB DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA DENGAN EFIKASI DIRI
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
DI SMK 14 MEDAN**

TESIS

Oleh

REJEKI KASIRO SIREGAR

NPM : 2120030079



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

ABSTRAK

PENGARUH TANGGUNG JAWAB DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA DENGAN EFIKASI DIRI SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI SMK 14 MEDAN

Rejeki Kasiro Siregar

Program Pascasarjana

E-mail: rejekikasirosg@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja guru, pengaruh komitmen terhadap kinerja guru, pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja guru dimoderasi efikasi diri, dan pengaruh komitmen terhadap kinerja guru dimoderasi efikasi diri. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 84 responden yang merupakan guru di SMK 14 Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan daftar pernyataan seperti kuesioner serta teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (SmartPLS) untuk menguji empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja guru, komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru, tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dimoderasi efikasi diri (Dengan kata lain efikasi diri berperan sebagai moderator), dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui efikasi diri (Dengan kata lain efikasi diri berperan sebagai mediator).

Kata Kunci: Tanggung Jawab, Komitmen, Efikasi Diri dan Tanggung Jawab

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF RESPONSIBILITY AND COMMITMENT ON PERFORMANCE WITH SELF-EFFICACY AS A MODERATING VARIABLE IN SMK 14 MEDAN

Rejeki Kasiro Siregar

Postgraduate Program

E-mail: rejekikasirosg@gmail.com

The aim of this research is to determine and analyze the influence of responsibility on teacher performance, the influence of commitment on teacher performance, the moderating effect of self-efficacy on the relationship between responsibility and teacher performance, and the moderating effect of self-efficacy on the relationship between commitment and teacher performance. This study employs an associative research design with a sample of 84 respondents who are teachers at SMK 14 Medan. Data collection techniques include interviews and statement lists such as questionnaires, while data analysis utilizes Partial Least Square (SmartPLS) to test the four hypotheses proposed in this research. The results of the study indicate that responsibility has a significant effect on teacher performance, commitment has a significant effect on teacher performance, responsibility has a significant effect on teacher performance moderated by self-efficacy (in other words, self-efficacy acts as a moderator), and commitment has a significant effect on teacher performance through self-efficacy (in other words, self-efficacy acts as a mediator).

Keywords: Responsibility, Commitment, Self-Efficacy, and Responsibility

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alam, Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu Wa ta'ala atas segala rahmat dan karunia-Nya. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad Shallaallahu alaihi wasallam teladan hidup. Judul Tesis yang penulis ajukan yaitu **“Pengaruh Tanggung Jawab dan Komitmen terhadap Kinerja dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Moderasi di SMK Negeri 14 Medan”**.

Dalam penyusunan Tesis ini penulis telah mendapatkan bimbingan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Di kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Pintu Surga Dunia dan Akhiratku, Ibunda Liana Herlina Nasution yang senantiasa memberikan doa dan memberi dorongan serta mendidik dan memotifasi kepada penulis dalam penyelesaian Tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, MAP, sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy, S.H, M.Hum sebagai Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E, M.Si sebagai Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan masukan dalam penyelesaian Tesis ini.
7. Bapak Assoc. Prof H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M sebagai Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan masukan dalam penyelesaian Tesis ini.
8. Seluruh Dosen di Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, terima kasih atas ilmu dan pengarahan yang diberikan selama ini dan seluruh pegawai Biro Akademik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Pasca Sarjana atas bantuan dan arahnya.
9. Pahlawan dan Panutanku Nenek Alm. Nenek tercinta Masnilam Nasution, yang selalu memebrikan motivasi dan nasihat-nasihat baik beliau dan pelajaran hidup yang tak terlupakan oleh penulis.
10. Teman-teman mahasiswa Pasca Sarjana Magister Manajemen UMSU yang telah memberikan dorongan kepada penulis dalam penyelesaian Tesis ini.

Kritik dan saran yang bersifat membangun demi keempurnaan Tesis ini sangat penulis harapkan. Semoga Tesis ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak.

Medan, Januari 2024

Rejeki Kasiro Siregar
NPM. 2120030079

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Manajemen	11
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.3 Manajemen Pendidikan	12
2.2 Uraian Teoritis.....	14
2.2.1 Kinerja	14
2.2.1.1 Pengertian Kinerja	11
2.2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	17
2.2.1.3 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja	19
2.2.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	20
2.2.2 Tanggung Jawab	21
2.2.2.1 Pengertian Tanggung Jawab	21
2.2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Tanggung Jawab.....	23
2.2.2.3 Jenis-jenis Tanggung Jawab	25
2.2.2.4 Indikator Tanggung Jawab.....	26
2.2.3 Komitmen	27
2.2.3.1 Pengertian Komitmen	27
2.2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen	28
2.2.3.3 Manfaat Komitmen	29
2.2.3.4 Indikator Komitmen.....	30
2.2.4 Efikasi Diri.....	32
2.2.4.1 Pengertian Efikasi Diri.....	32
2.2.4.2 Jenis-jenis Efikasi Diri	33
2.2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri	34
2.2.4.4 Indikator Efikasi Diri	37
2.3 Kajian Penelitian yang Relevan	40
2.4 Kerangka Konseptual	44
2.5 Hipotesis.....	48

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	49
3.1 Pendekatan Penelitian	49
3.2 Defenisi Operasional	49
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	51
3.4 Populasi dan Sampel	51
3.5 Teknik Pengumpulan Data	52
3.6 Teknik Analisis Data	53
BAB 4 HASIL PENELITIAN	58
4.1 Hasil Penelitin	58
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	58
4.1.2 Identitas Responden.....	58
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian	61
4.1.3.1 Variabel Kinerja (Y)	61
4.1.3.2 Variabel Tanggung Jawab (X1)	64
4.1.3.3 Variabel Komitmen (X2)	66
4.1.3.4 Variabel Efikasi diri (Z).....	69
4.2 Analisis Data	72
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	72
4.2.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	76
4.3 Pembahasan.....	80
4.3.1 Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kinerja.....	80
4.3.2 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja.....	82
4.3.3 Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Dimoderasi Efikasi Diri.....	85
4.3.4 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Dimoderasi Efikasi Diri.....	86
BAB 5 PENUTUP.....	88
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Saran.....	89
5.3 Keterbatasan Penelitian	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Tabel 1.1. Kinerja Guru SMKN 14 Medan Tahun 2020-2022	5
Tabel 1.2. Absensi Kehadiran Guru SMK N. 14 2020-2021	6
Tabel 2.1. Penelitian Yang Relevan	41
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	50
Tabel 3.2 Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	51
Tabel 3.3 Skala Likert	53
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	60
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja guru (Y).....	61
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Tanggung Jawab (X1).....	64
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Komitmen (X2).....	66
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Efikasi Diri Z).....	69
Tabel 4.9 <i>Outer Loading</i>	73
Tabel 4.10 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	75
Tabel 4.11 <i>Cronbach Alpha</i>	75
Tabel 4.12 <i>Composite Reliability</i>	76
Tabel 4.13 <i>R-Square</i>	76
Tabel 4.14 <i>F-Square</i>	77
Tabel 4.15 <i>Direct Effect</i>	78
Tabel 4.16 <i>Moderation Effect</i>	79

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	48
Gambar 4.1. Hasil Uji <i>Algorithm (Outer Loading)</i>	74
Gambar 4.2. Hasil Uji <i>Bootstrapping (Direct Effect)</i>	79

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Pendidikan merupakan ujung tombak pengembangan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menggerakkan pembangunan nasional. Dengan adanya pendidikan maka manusia dibentuk menjadi lebih dewasa dan lebih mampu menghadapi perubahan zaman. Pendidikan yang merupakan proses transfer ilmu pengetahuan mempersiapkan setiap anak bangsa menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Tetapi pada kenyataannya pendidikan di Indonesia masih belum dapat memberikan kualitas yang memadai. Menurut survei *Political and Economic Risk Consultant (PERC)*, kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan ke-12 dari 12 negara di Asia, dimana posisi Indonesia berada di bawah Vietnam. Data yang dilaporkan *The World Economic Forum Swedia* juga menyatakan bahwa Indonesia memiliki daya saing yang rendah, yaitu hanya menduduki urutan ke-37 dari 57 negara yang disurvei di dunia.

Keadaan tersebut tentu sangat memprihatinkan oleh karena itu Indonesia harus segera berbenah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia seperti yang diungkapkan oleh (Hasibuan, 2016) Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan, dimana hal tersebut sejalan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas penerus bangsa dengan menyediakan tenaga pendidik sebagai acuan dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dimasa yang akan datang.

Kinerja guru juga merupakan ukuran seberapa baik seseorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya menurut (Simamora, 2019) mengatakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan. Berdasarkan observasi yang dilakukan untuk mengukur kinerja guru dapat dianalisis melalui 3 sub-variabel yaitu: (1) dalam aspek perencanaan pembelajaran, (2) dalam aspek pelaksanaan pembelajaran, dan (3) dalam aspek evaluasi pembelajaran. Menurut (Naway, 2016) bahwa pengelolaan pembelajaran adalah proses pengajaran yang diatur oleh pendidik melalui tahap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, antara lain kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, disiplin kerja, beban kerja, kepuasan kerja, motivasi, iklim kerja, komitmen organisasi, kemampuan dan keahlian, pelatihan, dan lain sebagainya (Kasmir, 2016). Namun demikian faktor yang diteliti dalam penelitian ini dibatasi pada tanggung jawab, komitmen dan efikasi dari karena ketiga faktor tersebut kualitas dan mental sumber daya manusia.

Untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi, pimpinan SMK Negeri 14 Medan harus memperhatikan tanggung jawab setiap bawahannya. Tanggung jawab kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Menurut (Rusyan & Sutrisno, 2008), tanggung jawab guru bertanggung jawab terhadap bidang pendidikan yang meliputi metode pembelajaran dan kurikulum, mengedepankan ilmu pendidikan, serta bertanggung jawab terhadap moral dan pelayanan

masyarakat, hal ini juga akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Dan berdasarkan Penelitian (Rifmanesi, Yusuf, & Yanti, 2019) menunjukkan bahwa tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen merupakan ungkapan sikap yang sepenuhnya mendukung terhadap organisasi, tujuan-tujuan, serta aktivitasnya. Menurut (Lee, Katz, Blencowe, Cousens, & Kozuki, 2011) sebagai ketertarikan seorang guru secara psikologis dengan profesi mengajar, asosiasi profesional, sekolah, rekan kerja (kolega), orang tua, dan siswa. Selain itu, komitmen guru juga dianggap sebagai kunci dari budaya sekolah dan dapat ditunjukkan oleh proses pengajaran guru, dedikasi guru dalam meningkatkan prestasi siswa dan kesetiaan guru terhadap sekolah.

Menurut (Ahmad & Razak, 2012) komitmen guru merupakan kekuatan batin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab, dan respon (inovatif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hasil penelitian (Sukamto & Pardjono, 2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif komitmen pada tujuan terhadap kinerja guru, dengan sikap kerja yang demikian akan mendukung tingkat profesionalisme.

Kinerja merupakan unjuk kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Faktor yang selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja seorang guru, adalah 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 di sekolah. 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 di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sjamsuri & Mulyani, 2019) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja guru.

Penelitian ini mengambil objek di SMK Negeri 14 Medan yang sangat membutuhkan kinerja guru yang sangat tinggi dan 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 tabel dibawah.

Tabel 1.1. Kinerja Guru SMKN 14 Medan Tahun 2020-2022

Sub-variabel	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
Perencanaan Pembelajaran	63,47	62,33	60,94
Pelaksanaan Pembelajaran	62,34	62,12	60,38
Evaluasi Pembelajaran	64,50	63,24	61,12
Rata-rata	63,44	62,20	60,81

Sumber: Data SMK Negeri 14 Medan

Berdasarkan hasil analisis data di atas mengenai kinerja guru SMK Negeri 14 Medan dapat dilihat bahwa ketiga sub-variabel dalam pengukuran kinerja guru termasuk dalam kategori cukup baik pada tahun 2020 dan 2021 maupun tahun 2022, tetapi terlihat mengalami penurunan setiap tahunnya pada sub-variabel kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, sub-variabel kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran masuk dan sub-variabel kinerja guru dalam evaluasi pembelajaran dalam kategori cukup dengan perolehan 61,12%. Dari hal tersebut

dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SMK Negeri 14 Medan mengalami penurunan.

Sesuai uraian diatas, masalah kinerja guru juga berkaitan dengan tanggung jawab, komitmen kerja dan efikasi diri. Dalam hal tanggung jawab belum dapat dioptimalkan dengan baik, guru tidak antusias dalam mengajar dan tidak memiliki gairah dalam lingkungan sekolah, beberapa guru tidak melaksanakan kewajibannya sebagai pendidik dan pengajar. Mereka cenderung hanya masuk ke kelas untuk memberikan tugas tanpa memberikan penjelasan materi terlebih dahulu, bahkan tidak jarang banyak guru yang tidak masuk pada saat jam pelajarannya berlangsung. Hal ini dapat dilihat di data kehadiran guru pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2. Absensi Kehadiran Guru SMK N. 14 2020-2021

Tahun	Jumlah Guru	Absensi	Kehadiran
2020	86	9%	91%
2021	85	7,2%	92,7%
2022	83	5%	95%

Sumber: Tabel Data Kehadiran Guru SMKN 14

Kemudian adanya ketidak jelasan dana – dana sekolah yang penggunaannya tidak jelas dan kurang lancar bahkan tidak transparan menjadikan komitmen guru menurun. Kepala sekolah dianggap menutup informasi 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 komitmen kerja guru dan akan berdampak juga pada kinerja guru tersebut.

Selain itu, menurut para siswa, terdapat pula guru yang mengajar menggunakan metode lama yaitu pengajarannya hanya menyampaikan materi saja tanpa melibatkan keaktifan siswa. 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 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.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Tanggung Jawab dan Komitmen terhadap Kinerja dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Moderasi di SMK Negeri 14 Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kinerja, tanggung jawab, komitmen dan efikasi diri dari guru di SMK Negeri 14 Medan.

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. Adanya beberapa guru yang tidak masuk pada saat jam pelajaran berlangsung menandakan masih kurangnya tanggung jawab guru terhadap tugasnya.
3. Adanya ketidakjelasan transparansi dana sekolah sehingga lahirnya rasa saling tidak percaya dan kecurigaan yang menurunkan komitmen kerja guru dan akan berdampak pada kinerja guru tersebut.
4. Beberapa guru dinilai belum memiliki keyakinan terhadap pekerjaannya terlihat dari sistem belajar mengajar mereka cenderung hanya masuk ke kelas untuk memberikan tugas tanpa memberikan penjelesan materi terlebih dahulu.

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 tanggung jawab, komitmen dan efikasi diri dari guru di SMK Negeri 14 Medan dan dalam penelitian ini penulis menjadikan efikasi diri sebagai variabel moderasi.

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 tanggung jawab terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 14 Medan?
2. Apakah ada pengaruh komitmen terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 14 Medan?
3. Apakah efikasi diri memoderasi pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 14 Medan?

4. Apakah efikasi diri memoderasi pengaruh komitmen terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 14 Medan?

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 tanggung jawab terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 14 Medan.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 14 Medan.
3. Mengetahui dan menganalisis peran efikasi diri dalam memoderasi pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 14 Medan.
4. Mengetahui dan menganalisis peran efikasi diri dalam memoderasi pengaruh komitmen terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 14 Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat teoritis
 - a. Memberikan sumbangan pemikiran dalam aspek ilmu pengetahuan secara khusus dibidang sumber daya manusia tentang tanggung jawab, komitmen, efikasi diri dan kinerja.
 - b. Menambah khasanah penelitian bagi program studi manajemen Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Manfaat praktis

- a. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi SMK Negeri 14 Medan dalam membuat kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja guru.
- b. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam mengembangkan hal-hal yang berhubungan dengan latar belakang tanggung jawab, komitmen dan efikasi diri.
- c. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama di masa yang akan datang.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori dalam penelitian ini dimulai dari penyampaian *grand theory*, *middle range theory* dan *applied theory*. Adapun *grand theory* yang digunakan adalah manajemen, *middle range theory* yakni Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Manajemen Pendidikan serta *applied theory* ialah kinerja, tanggung jawab, komitmen dan efikasi diri.

2.1.1 Manajemen

Menurut (Hasibuan, 2016) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Definisi ini mengartikan manajemen sebagai suatu seni dan ilmu dengan memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Sedangkan menurut (Manulang, 2013) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Berdasarkan pengertian-pengertian manajemen yang telah dijelaskan di atas, maka dalam penelitian ini dapat dipahami bahwa manajemen merupakan suatu rangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian serta pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditentukan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Handoko, 2013) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan–tujuan individu maupun organisasi”. Sedangkan (Uha, 2013) berpendapat bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan)”.

Definisi diatas menekankan kenyataan bahwa kita, terutama mengelola manusia bukan sumber daya yang lain. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Pemanfaatan potensi dari tenaga kerja dengan maksimal akan menjamin tercapainya tujuan dari organisasi.

2.1.3 Manajemen Pendidikan

Menurut (Supriyadi, 2018) bahwa pendidikan adalah seluruh proses seseorang memperoleh pengetahuan (*knowledge aquisition*), mengembangkan kemampuan atau keterampilan (*capability or skills developments*) sikap atau mengubah sikap (*attitute change*), dan meningkatkan religiositas.

Menurut (Mustari, 2014) bahwa manajemen pendidikan adalah rangkaian segala kegiatan yang menunjuk kepada usaha kerja sama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Manajemen pendidikan adalah suatu proses atau system pengelolaan. Manajemen pendidikan sebagai suatu proses atau system organisasi dan peningkatan kemanusiaan dalam kaitannya dengan suatu sistem pendidikan. Kegiatan pengelolaan pada suatu

sistem pendidikan bertujuan untuk keterlaksanaan proses belajar mengajar yang baik, yang mencakup:

- 1) Program kurikulum yang meliputi administrasi kurikulum, metode penyampaian, sistem evaluasi, sistem bimbingan.
- 2) Program ketenagaan
- 3) Program pengadaan dan pemeliharaan fasilitas dan alat-alat pendidikan.
- 4) Program pembiayaan.
- 5) Program hubungan dengan masyarakat

Pendekatan sistem dalam manajemen pendidikan sebagai akibat dari dianutnya pendekatan dalam sistem pendidikan. Sistem pendidikan adalah suatu kesatuan dari berbagai unsur yang satu dengan yang lainnya saling berhubungan dan bergantung didalam mengemban tugas untuk mencapai tujuan sistem tersebut. Unsur-unsur dari luar yang memasuki sistem dan kemudian mengalami proses disebut keluaran atau output (Hamalik, 2017).

Secara umum tujuan manajemen pendidikan dalam proses pembelajaran adalah untuk menyusun suatu sistem pengelolaan yang meliputi:

- 1) Administrasi dan organisasi kurikulum.
- 2) Pengelolaan dan ketenagaan.
- 3) Pengelolaan sarana dan prasarana.
- 4) Pengelolaan pembiayaan.
- 5) Pengelolaan media pendidikan.
- 6) Pengelolaan hubungan dengan masyarakat, yang manajemen keterlaksanaan proses pembelajaran yang relevan, efektif dan efisien yang menunjang tercapainya tujuan pendidikan.

Selain itu manajemen pendidikan bertujuan untuk memperlancar pengelolaan program pendidikan dan keterlaksanaan proses pembelajaran berdasarkan pendekatan cara belajar siswa aktif (Hamalik, 2017).

2.2 Uraian Teoritis

2.2.1 Kinerja

2.2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja guru merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia berupa pengertian yang dikemukakan adalah sebagai berikut: Menurut (Martoyo, 2015), kinerja guru adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/ sasaran atau kinerja yang telah disepakati bersama.

Menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(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 tugasnya dengan cara yang handal (Simamora, 2019).

(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. Karena itu seorang guru yang sudah memperoleh tunjangan profesi, seyogyanya kinerja guru tersebut meningkat.

Dari penjelasan tersebut dapat dirangkum bahwa kinerja guru bukan sekedar kompetensi, melainkan kompetensi plus motivasi atau komitmen untuk mengerjakan tugas dan berkembang, atau dengan kata lain, kinerja adalah perwujudan kompetensi yang mencakup kemampuan, motivasi untuk menyelesaikan tugas dan motivasi untuk berkembang serta memotivasi untuk mengolah kondisi lingkungan.

Berdasarkan keterangan singkat tentang pengertian kinerja guru dari beberapa ahli diatas, satu interpretasi umum disini dapat dikemukakan, yaitu bahwa untuk melihat kinerja seseorang atau suatu organisasi harus mengacu pada aktivitas orang tersebut selama ia melaksanakan tugas pokok yang menjadi tanggungjawabnya. Maksudnya adalah kinerja seseorang selalu dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya.

Dalam kaitannya dengan tugas guru yang kesehariannya melaksanakan proses pembelajaran di sekolah, hasil yang dicapai secara optimal dalam bentuk lancarnya proses belajar siswa, dan berujung pada tingginya perolehan atau hasil belajar siswa, semuanya merupakan cerminan kinerja seorang guru. Kinerja guru dalam melaksanakan tugas kesehariannya tercermin pada peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas atau di luar kelas, yaitu sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih. Dalam menjalankan peran dan fungsinya pada proses pembelajaran di kelas, kinerja guru dapat terlihat pada kegiatannya merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh sikap moral dan profesional seorang guru.

Dalam hubungannya dengan dunia pendidikan, maka kinerja guru dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya.

Wujud atau bentuk kinerja guru tentu tidak sama dengan wujud atau bentuk kinerja pegawai bank, pegawai administrasi pada sebuah instansi pemerintah, pegawai pada instansi swasta, dan sebagainya. Secara substantif dapat ditegaskan bahwa perbedaan pekerjaan dapat menyebabkan wujud kinerja berbeda. Namun demikian, perbedaan wujud kinerja berdasarkan perbedaan pekerjaan tetap mengacu pada satu konsep yang disebut ukuran kinerja. Artinya setiap profesi atau pekerjaan tentu memiliki indikator atau ukuran kinerja masing-masing.

Ukuran kinerja disebut sebagai kriteria yang dimaksudkan sebagai alat untuk menggambarkan keberhasilan, ukuran prediktif untuk menilai efektifitas individu dan organisasi. Berbagai kriteria yang telah ditetapkan sebagai gambaran kerja dapat disatukan menjadi satu indek kinerja tunggal, dapat pula masing-masing sebagai kriteria yang independen. Tindakan pertama menghasilkan *multiple criteria*. *Composit criteria* menyatakan apabila komponen-komponen kriteria independen satu dengan yang lain dalam bentuk kompositnya, akan mengukur salah satu atau sebagian saja.

Uraian diatas menegaskan bahwa wujud kinerja guru antara satu profesi dengan profesi lain sangat mungkin berbeda meskipun mengacu pada adanya indikator. Wujud kinerja guru dalam konteks karakteristik individu

mencakup didalamnya kompetisi individu meliputi, antara lain kualifikasi pendidikan, pengalaman dalam melaksanakan tugas, pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, kemampuan komunikasi, dan sebagainya. sementara itu, wujud kinerja dalam bentuk proses mencakup, antara lain; efektifitas pelaksanaan kegiatan, efisiensi pelaksanaan kegiatan, dan sebagainya. Adapun wujud kinerja dalam bentuk hasil mencakup antara lain; pencapaian hasil setelah mengikuti suatu proses yang dapat diketahui berdasarkan perolehan nilai, peningkatan keterampilan dan kecakapan, dan unjuk kerja yang dapat dilakukan.

2.2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Wibowo, 2016) prestasi dipengaruhi oleh faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia, dan struktur. Selanjutnya dijelaskan faktor pengetahuan meliputi masalah-masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem. Sumber daya non manusia meliputi peralatan, pabrik, lingkungan kerja, teknologi, capital, dan dana yang dapat dipergunakan. Posisi strategi meliputi masalah bisnis atau pasar, kebijakan sosial, sumber daya manusia dan perubahan lingkungan. Proses kemanusiaan terdiri dari masalah nilai, sikap, norma dan interaksi. Struktur mencakup masalah organisasi, sistem manajemen, sistem informasi dan fleksibilitas.

Menurut (Mahsun, 2009) kinerja guru dipengaruhi oleh sejumlah faktor yaitu: a. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, b. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, c. Mengukur tingkat capaian dan sasaran organisasi, d. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas. Selanjutnya

(Mahsun, 2009) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- 1) Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
- 2) Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang membentuk keberhasilan utama dan indikator kinerja kunci.
- 3) Mengukur tingkat capaian dan sasaran organisasi, menganalisis hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi.
- 4) Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.

Penjelasan lain mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dijelaskan oleh (Mulyasa, 2013), sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal: Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) dorongan untuk bekerja, (2) tanggung jawab terhadap tugas, (3) minat terhadap tugas, (4) penghargaan terhadap tugas, (5) peluang untuk berkembang, (6) perhatian dari kepala sekolah, (7) hubungan interpersonal dengan sesama guru, (8) MGMP dan KKG, (9) kelompok diskusi terbimbing serta (10) layanan perpustakaan.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh (Surya, 2013) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu: Faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru. Kepuasan ini dilaterbelakangi oleh faktor-faktor: (1) imbalan jasa, (2) rasa aman, (3) hubungan antar pribadi, (4) kondisi lingkungan kerja, (5) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan di atas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain: (1) tingkat kesejahteraan (*reward system*); (2) lingkungan atau iklim kerja guru; (3) desain karir dan jabatan guru; (4) kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan diri; (5) motivasi atau semangat kerja; (6) pengetahuan; (7) keterampilan dan; (8) karakter pribadi guru.

2.2.1.3 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 pimpinan 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 pimpinan mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang seseorang dimasa yang akan datang.

2.2.1.4 Indikator Kinerja

Pengukuran kinerja bukanlah tujuan akhir melainkan merupakan alat agar dihasilkan manajemen yang lebih efisien dan terjadi peningkatan kinerja. Hasil dari pengukuran kinerja memberitahukan yang telah terjadi atau yang harus dilakukan. Suatu organisasi harus menggunakan pengukuran kinerja secara efektif agar dapat mengidentifikasi strategi dan perubahan operasional yang dibutuhkan

serta proses yang diperlukan dalam perubahan tersebut. Menurut (Sobirin, 2018) bahwa indikator kinerja guru adalah sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan tentang keprofesionalan
- 2) Melaksanakan tugas profesional
- 3) Pengabdian profesi.

Selanjutnya (Supardi, 2014) menjelaskan kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator:

- 1) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran
- 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran
- 3) Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi
- 4) Kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar
- 5) Kemampuan melaksanakan pengayaan
- 6) Kemampuan melaksanakan remedial

Berdasarkan uraian teori tentang kinerja guru maka disimpulkan prestasi guru adalah hasil kerja dimana hasil yang memuaskan dapat diperoleh dengan menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kemampuan dari tenaga kerja tersebut. Dimensi prestasi guru yang digunakan adalah pengetahuan tentang keprofesionalan, melaksanakan tugas profesional dan pengabdian profesi.

2.2.2 Tanggung Jawab

2.2.2.1 Pengertian Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah nilai karakter yang harus disisipkan dalam kegiatan pembelajaran untuk melatih siswa bertanggung jawab dalam setiap tindakan yang dilakukan dalam pembelajaran. Tanggung jawab menurut (Mustari,

2014) menyatakan bahwa tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat dan lingkungan (alam, sosial, dan budaya), negara dan Tuhan.

Menurut (Hawari, 2012) tanggung jawab adalah perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah kita cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen, menggunakan sumber daya, menjadi toleran dan sabar, menjadi jujur dan adil, membangun keberanian serta menunjukkan kerjasama. Sedangkan, menurut (Abdullah, 2010) tanggung jawab adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan kewajiban karena dorongan didalam dirinya atau biasa disebut dengan panggilan jiwa.

Guru yang memiliki kinerja yang tinggi akan tertantang untuk mendapat tugas yang lebih sulit, tertantang menerima tanggung jawab yang lebih berat. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kinerja akan memberikan peningkatan yang berarti dalam meningkatkan kinerja. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang telah ada. Lebih lanjut ditegaskan, setiap pelaksanaan kewajiban dan setiap penggunaan hak baik yang dilakukan secara tidak memadai maupun yang dilakukan secara memadai pada dasarnya tetap harus disertai dengan pertanggung jawaban, demikian pula dengan pelaksanaan kekuasaan (Purbacaraka, 2010).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab adalah sikap sadar diri dalam melaksanakan kewajiban, amanah atau kepercayaan yang telah diberikan kepada seseorang, menanggung sebab ataupun akibat dari hal-hal yang dipertanggung jawabkan, karena dalam tanggung jawab seseorang

tidak hanya melaksanakan tugas namun juga menanggung akibat dari tugas yang tidak dilaksanakan tanggung jawab ini juga tidak hanya untuk diri sendiri, tanggung jawab juga dapat berlaku kepada keluarga, kelompok, masyarakat maupun tanggung jawab kepada negara. Misalnya saja tanggung jawab siswa yaitu belajar apabila siswa belajar dengan tidak sungguh-sungguh maka akibat yang akan ditanggung adalah nilai yang jelek atau hasil yang tidak memuaskan.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tanggung Jawab

Menurut (Sutermeister, 2016) bahwa sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja dan tanggung jawab kerja pegawai yang berkompeten dibidangnya. Tanggung jawab kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor,-faktor yaitu: Motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian(skill), pendidikan, masa kerja, pelatihan, dan kedisiplinan. Adapun penjelasan dari kutipan diatas adalah sebagai berikut:

1) Motivasi

Orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Ia akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.

2) Kemampuan

Kemampuan adalah tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam memberikan atau menyelesaikan pelayanan kepada masyarakat.

3) Pengatahuan

Pengatahuan adalah sesuatu yang hadir dan terwujud dalam jiwa dan pikiran seorang dikarenakan adanya reaksi, persentuhan dan hubungan dengan lingkungan dan alam sekitarnya.

4) Keahlian (*skill*)

Keahlian adalah kemampuan seorang untuk melakukan sesuatu yang bersifat spesifik, focus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan.

5) pendidikan

Pendidikan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku seorang untuk mencapai tujuan organisasi. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap tanggung jawab pegawai, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap tanggung jawab pegawai. Agar pegawai dapat bertanggung jawab dengan baik atas pekerjaannya maka diperlukan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

6) Masa kerja

Masa kerja adalah lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

7) Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performance pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menajdi tanggung jawabnya.

8) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesungguhan pegawai dan mengerjakan pekerjaannya, tertentu terhadap konsistensi waktu kerja sesuai ketentuan yang berlaku.

2.2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tanggung Jawab

Menurut (Mustari, 2014) macam-macam tanggung jawab antara lain sebagai berikut :

1) Tanggung Jawab Personal

Orang yang bertanggung jawab itu sepenuhnya tindakan sukarela bertanggung jawab adalah di sebabkan seseorang itu memilih untuk bertindak atau berbicara atau mengambil posisi tertentu sehingga ia harus bertanggung jawab.

2) Tanggung Jawab Moral

Tanggung jawab moral biasanya merujuk pada pemikiran bahwa seseorang mempunyai kewajiban moral dalam situasi tertentu. Orang yang tidak taat terhadap kewajiban-kewajiban moral kemudia menjadi alasan untuk diberikan hukuman.

3) Tanggung Jawab Sosial

Tanggung jawab sosial adalah tanggung jawab dimana manusia saling memberi dan tidak membuat kerugian kepada masyarakat yang lain, selain itu tanggung jawab sosial adalah tanggung jawab yang merupakan sifat-sifat yang perlu di kendalikan dalam hubungannya dengan orang lain.

Tanggung jawab kerja pegawai yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan tertantang untuk mendapat tugas yang lebih berat, dan tertantang menerima tanggung jawab yang lebih berat, dan tertantang agar mampu menduduki posisi yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap

peningkatan motivasi pegawai akan memberikan yang berarti dalam meningkatkan kinerja. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau perilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang telah ada. Lebih lanjut ditegaskan, setiap pelaksanaan kewajiban dan setiap penggunaan hak baik yang dilakukan secara memadai maupun yang dilakukan secara tidak memadai maupun yang dilakukan secara memadai pada dasarnya tetap harus disertai dengan pertanggung jawaban, demikian pula dengan pelaksanaan kekuasaan (Purbacaraka, 2010).

2.2.2.4 Indikator Tanggung Jawab

Menurut (Sudarmanto, 2019), tanggung jawab kerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggung jawabkan. indikator tanggung jawab dapat dijadikan tolak ukur dalam tanggung jawab kerja, yaitu:

1) Penggunaan waktu dalam bekerja

Penggunaan waktu dalam kerja merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tertunda untuk aktivitas lain. Penggunaan waktu dalam kerja ini meliputi tungkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang.

2) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Organisasi merupakan kumpulan orang yang terikat oleh aturan main dan etika organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi biasanya terdiri pengelompokan tugas dan fungsi yang masing-masingnya membentuk satuan tugas/kerja tertentu.

3) Integritas

Integritas adalah suatu kesadaran terpadu dan pelayanan terdalam atas suatu proses yang pernah dialami dengan suatu cara yang melampaui kreativitas, nilai-nilai, keterampilan-keterampilan dan emosi, serta daya analisis rasional.

Menurut (Yusuf, 2018) ada beberapa Indikator tanggung jawab, yaitu sebagai berikut:

- 1) Memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya
- 2) Kesanggupan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan baik serta tepat waktu
- 3) Berani menanggung resiko terhadap keputusan yang diambil
- 4) Bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi
- 5) Memberikan pelayanan yang optimal sesuai bidang tugas

2.2.3 Komitmen

2.2.3.1 Pengertian Komitmen

Menurut (Mathis & Jackson, 2012) komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Ketika pegawai tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh perusahaan (Suryaman, 2018).

Menurut (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil

dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan sertatujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang.

Sedangkan menurut (Robbins & Judge, 2012) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Menurut (Sopiah, 2008) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi sebagai berikut :

1) Kepercayaan

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaannya. Dalam kerangka komitmen, kepercayaan pegawai pada organisasi menyebabkan antara lain pegawai merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan.

2) Kemauan

Kemauan pegawai untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi memncapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen pegawai.

3) Kesetiaan

Secara umum kesetiaan menunjuk pada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Titisari (2014) menyatakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

- 1) Adanya aktualisasi diri terhadap karyawan dengan mencapai semua yang mereka inginkan
- 2) Pelatihan bagi karyawan untuk memperluas keterampilan
- 3) Memberikan kekuasaan kepada karyawan untuk merencanakan dan menginspeksi pekerjaannya sendiri

2.2.3.3 Manfaat Komitmen

Beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Setiap organisasi mengharapkan agar seluruh karyawannya memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Adapun manfaat komitmen organisasi karyawan (Luthans, 2011) yaitu:

- 1) Menghindari biaya pergantian karyawan yang tinggi

Seseorang yang berkomitmen tidak mudah untuk memutuskan berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lain. Karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi akan mudah keluar dari suatu organisasi karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat akan bertahan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

- 2) Mengurangi atau meringankan supervisi karyawan

Karyawan yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervisi terhadapnya. Supervisi yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

3) Meningkatkan efektifitas organisasi.

Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektifitas organisasi. Sebuah organisasi yang karyawannya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hasil lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

Sedangkan (Juniarari, 2011) menyatakan bahwa manfaat dari komitmen organisasi yaitu:

- 1) Para karyawan yang serius menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi.
- 2) Mempunyai keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan bisa terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.

Secara penuh terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.2.3.4 Indikator Komitmen

Dikarenakan komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen yang diajukan oleh (Luthans, 2011). Berikut beberapa indikator untuk mengukur komitmen organisasi yaitu:

1) Komitmen afektif

Komitmen afektif sebagai hubungan antara karyawan dan organisasinya yang membuat karyawan tersebut tidak meninggalkan organisasi karena didasarkan pada ikatan emosional terhadap organisasi

2) Komitmen kelanjutan

Yaitu komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi, hal ini mungkin dikarenakan kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

3) Komitmen Normatif

Yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, dalam artian tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Menurut (Sangadji & Sopiah, 2018) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

- 1) Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- 2) Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- 3) Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.2.4 Efikasi Diri

2.2.4.1 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). (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)

(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.

2.2.4.2 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.

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.

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.

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.

2.2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi diri

Menurut (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.

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.

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.

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.

(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.

2) 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.

3) 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.

2.2.4.4 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.

- 5) 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

(Lunenburg, 2011) mengemukakan ada empat indikator dalam menghukur 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.

Sedangkan (Feist & Feist, 2010), indikator dari efikasi diri mengacu pada dimesi 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.

2.3 Kajian Penelitian yang Relevan

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan judul yang penulis teliti yang disajikan pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1. Penelitian Yang Relevan

No	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1.	Sobrul Laeli (2014). Pengaruh Efikasi Diri dan Komitmen Pada Tujuan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor	Independen: Efikasi Diri, Komitmen Dependen: Kinerja	<i>Path Analysis</i>	Terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap kinerja, (2) terdapat pengaruh langsung positif komitmen pada tujuan terhadap kinerja, (3) terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap komitmen pada tujuan. Implikasi dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja guru diperlukan peningkatan efikasi diri maupun komitmen pada tujuan dengan menciptakan sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas
2.	Pipih Sopiyan dan Haris Abdul Aziz (2019) Pengaruh Komitmen Profesi dan Self-Efficacy Terhadap Konflik Peran	Independen: Komitmen Profesi, Efikasi Diri Dependen: Konflik Peran	Analisis regresi berganda	Komitmen profesi, self-efficacy pada karyawan Perumda BPR Pusat Majalengka berada dalam kategori sangat tinggi. sedangkan konflik peran berada dalam kategori sangat baik. Secara parsial komitmen profesi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap konflik peran dan self-efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap konflik peran. Secara simultan komitmen profesi dan

				self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik peran.
3.	Rifmanesi, Elfianto Yusuf, Budi Yanti (2019) Pengaruh Komitmen dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai	Independen: Komitmen, Tanggung Jawab Dependen: Kinerja	Analisis PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen dan tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4.	Ghaiby Nugraha (2022) Pengaruh Komitmen Organisasi dan Self Efficacy terhadap Organizational Citizenship Behavior	Independen: Komitmen Organisasi, Self Efficacy Dependen: Organizational Citizenship Behavior	Regresi Linier Berganda	Komitmen Organisasi dan Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior.
5.	Nofi Eka Desiana (2019) Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat dan Humas PDAM Surya Sembada Kota Surabaya)	Independen: Efikasi Diri Dependen: Kinerja Intervening: Inovasi	Structural Equation Modeling (SEM)	Efikasi diri berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap inovasi. Inovasi memiliki berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Inovasi bertindak sebagai mediasi interaksi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja

				karyawan.
6.	Christina M. Lengkong, William A. Areros dan Sofia Sambul (2020) Stres Kerja dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manado Karya Anugrah	Independen: Stres Kerja, Self Efficacy Dependen: Kinerja	Regresi Linier Berganda	Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Strees kerja dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Rifmanesi, Elfianto Yusuf, Budi Yanti (2019) Pengaruh Komunikasi dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai	Independen: Komunikasi, Tanggung Jawab Dependen: Kinerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
8.	Yenny Verawati dan Joko Utomo (2021) Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan	Independen: Komitmen Organisasi, Partisipasi, Efikasi Diri Dependen: Kinerja	Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa komitmen organisasi, partisipasi dan efikasi diri berhubungan positif terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai significance $0,000 < 0,050$
9.	Proy Lokbere, Agus Soepandi Soegoto, Mac Donald Walangitan (2017) Pengaruh Konflik Kerja	Independen: Konflik Kerja, Tanggung Jawab Dependen: Kinerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial konflik kerja dan tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

	Dan Tanggungjawab Kerja Terhadap Kinerja karyawan			Karyawan
10.	Akila (2020) Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Independen: Tanggung Jawab, Loyalitas Dependen: Kinerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh tanggung jawab dan loyalitas terhadap kinerja karyawan

2.4 Kerangka Konseptual

2.4.1 Pengaruh Tanggung Jawab terhadap Kinerja

Tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya. Menurut (Rochmah, 2016) tanggung jawab secara definisi merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa faktor tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.

(Yusuf, 2018) mengemukakan bahwa tanggung jawab dalam meningkatkan kinerja mencakup bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi, memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, bertanggung jawab, mengkoordinasikan dalam sumber daya organisasi, bekerja secara efisien dan efektif sesuai analisis organisasi, memberikan solusi pada manajemen organisasi sebagai andil tanggung jawab memberdayakan dan mendayagunakan organisasi.

Hasil penelitian (Barok, 2018), (Yusuf, 2018) dan (Hamdani & Awatara, 2016) menyimpulkan ada pengaruh signifikan tanggung jawab kerja terhadap kinerja.

2.4.2 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja

Komitmen organisasi juga menjadi salah satu faktor pendukung timbulnya kinerja yang baik dari pegawai. Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut (Robbins, 2013) didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Dalam organisasi pegawai merupakan tenaga kerja yang dituntut untuk mampu bekerja dengan baik guna memajukan perusahaan, maka pegawai dalam menjalankan tugasnya harus mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, Rizki & Arif, 2022); (Muis et al., 2018); (Jufrizen, Mukmin, Nurmala & Jasin, 2021); (Lesmana & Nasution, 2021); (Jufrizen, 2018); (Setyorini, Maghfiroh, & Farida, 2012) dan (Matahelumual, Adolfina, & Kawet, 2019) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.4.3 Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Moderasi

Menurut (Bandura, 1997) mengemukakan teori efikasi diri (*self-efficacy*) merupakan komponen kunci dalam Teori Sosial Kognitif atau Teori Pembelajaran Sosial yang merujuk kepada keyakinan bahwa ia mampu mengerjakan suatu tugas dan memotivasi dirinya dalam rangka mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja (*performance*) menurut (Mathis & Jackson, 2012) merupakan segala sesuatu yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh seorang pegawai yang nantinya dapat mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi, serta kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi.

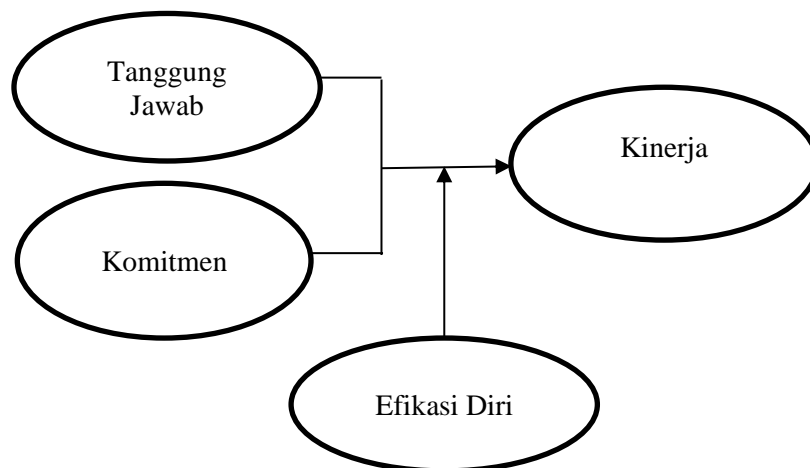
Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) dan (Hasibuan, 2016) kinerja adalah hasil atau prestasi kerja yang ditunjukkan secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai didalam melaksanakan tugas sesuai dengan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Rifmanesi et al., 2019) Pengaruh Komitmen dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai. Hasil peneliian tersebut menunjukkan Bahwa Terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap kinerja, komitmen pada tujuan dengan menciptakan system dan praktik pendidikan yang berkualitas dan komitmen dan tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.4.4 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Moderasi

Kompetensi dapat berperan penting dalam mengarahkan perilaku pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Komitmen dapat memberikan manfaat yang besar yaitu tercapainya kinerja yang diharapkan organisasi apabila pegawai mau mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki potensi untuk memperbaiki kinerjanya sendiri sebagai individu, kinerja kelompok, maupun kinerja organisasinya.

Penelitian (Verawati & Utomo, 2011) mengenai pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Menunjukkan bahwa komitmen organisasi, partisipasi dan efikasi diri berhubungan positif terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai significance $0,000 < 0,050$.

Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah efikasi diri (Z). Dalam penelitian ini suatu organisasi dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan tergantung kepada anggota organisasi dapat mengelola kinerja pegawai dengan baik, besar kemungkinan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan. Secara skematis dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: Diolah oleh Penulis (2023)
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan pemaparan teori-teori pada kajian teori sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 14 Medan.
2. Komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 14 Medan.
3. Efikasi diri memoderasi pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 14 Medan.
4. Efikasi diri memoderasi pengaruh komitmen terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 14 Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Di dalam penelitian ini digunakan metode asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat pengaruh antara dua variabel atau lebih (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015b).

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2018).

3.2 Defenisi Operasional Variabel

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

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator
Kinerja (Y)	Menurut (Martoyo, 2015), kinerja guru adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/ sasaran atau kinerja yang telah disepakati bersama	1) Pengetahuan tentang keprofesionalan 2) Melaksanakan tugas profesional 3) Pengabdian profesi. (Sobirin, 2018)
Tanggung Jawab (X ₁)	Menurut (Hawari, 2012) tanggung jawab adalah perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah kita cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen, menggunakan sumber daya, menjadi toleran dan sabar, menjadi jujur dan adil, membangun keberanian serta menunjukkan kerjasama	1) Penggunaan waktu 2) Kerjasama 3) Integritas (Sudarmanto, 2019)
Komitmen (X ₂)	Menurut (Mathis & Jackson, 2012) komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut	1) <i>Affective commitment</i> (komitmen afektif) 2) <i>Continuance commitment</i> (komitmen berkelanjutan) 3) <i>Normative commitment</i> (komitmen normatif) (Luthans, 2011)
Efikasi Diri (Z)	(Niu, 2010) menyebut <i>self efficacy</i> adalah hasil interaksi antara lingkungan eksternal, mekanisme penyesuaian diri serta kemampuan personal, pengalaman dan pendidikan	1) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu 2) Yakin dapat memotivasi diri 3) Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras (<i>generality</i>) 4) Yakin bahwa diri mampu menghadapi hambatan dan kesulitan 5) Yakin dapat menyelesaikan tugas (Yunianti et al., 2016)

Sumber : Data Penelitian Diolah (2023)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SMK Negeri 14 Medan. Penelitian ini dijadwalkan pada bulan September 2023 s/d Januari 2024, seperti terlihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																				
		Sept 2023				Okt 2023				Nov 2023				Des 2023				Jan 2024				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Persiapan																					
	a. Observasi	■																				
	a. Identifikasi masalah		■																			
	b. Pengajuan Judul		■																			
	c. Penyusunan Proposal			■	■	■	■															
2	Pelaksanaan																					
	a. Bimbingan Proposal							■	■													
	b. Seminar Proposal									■												
	c. Revisi Proposal										■	■										
3	Penyusunan Laporan																					
	a. Pengebaran Angket																					
	b. Pengumpulan Data																					
	c. Penyusunan Tesis																					
	d. Seminar Hasil																					
	e. Sidang Tesis																					

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, Irfan, & Manurung, 2015) menyatakan populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi penelitian ini seluruh guru PNS SMK Negeri 14 Medan yang berjumlah 84 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2018). Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan atau dengan kata lain menggunakan sampel jenuh, Menurut (Sugiyono, 2018) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100, atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penelitian ini, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Dinas Perdagangan Mandailing Natal yang berjumlah 84 orang yang berartinya bahwasanya penelitian ini menggunakan sampel jenuh/sensus.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) ada 3 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah studi dokumentasi, wawancara dan angket/kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Studi dokumentasi, Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 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. Wawancara, menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil
3. Kuisisioner/angket, Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 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	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Juliandi, Irfan, & Manurung, 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 *Smart partial least square* (PLS) 3 yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate*.

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 konstraknya) 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 analisis model pengukuran (*outer model*) serta analisis model struktural (*inner model*)

(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 uji validitas (*convergent validity* dan *discriminant validity*) serta uji reliabilitas (*composite reliability*, dan *cronbach alpha*).

1) Uji Validitas

Digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam melakukan penelitian berfungsi sebagaimana mestinya.

a) Convergent Validity

Berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Ghozali & Latan, 2013). Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Chin, 1998) dalam (Ghozali & Latan, 2013) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

b) Discriminant Validity

Dalam menguji validitas diskriminan, dapat dilihat dengan metode *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap konstruk atau variable laten. Model

memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai AVE lebih besar dari nilai 0,50 (Ghozali & Latan, 2013).

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah suatu hasil atau pengukuran dapat diandalkan atau dapat dipercaya dan memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten setelah beberapa pengukuran dilakukan.

a) *Cronbach Alpha*

Cronbach alpha harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, dan > 0.60 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

b) *Composite Reliability*

Composite reliability harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, 0.60-0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

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 tiga pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; dan (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effec*); dan (b) *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 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted)= 0.25 → 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

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan antar variabel dalam penelitian dengan menggunakan metode *bootstraping*. Menurut (Juliandi, 2018) kriteria pengujian hipotesis adalah (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P- Values* > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 14 Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel kinerja guru (Y), 9 pernyataan untuk variabel tanggung jawab (X1), 9 pernyataan untuk variabel komitmen (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel efikasi diri (Z). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada guru SMK Negeri 14 Medan yang berjumlah 84 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert. Berikut disajikan table penjelasan jumlah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini.

4.1.2 Identitas Responden

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

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	24	28,2
Perempuan	60	71,8
Total	84	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 60 (71,8%) orang perempuan dan laki-laki sebanyak 24 (28,2%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah guru SMK Negeri 14 Medan yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan perempuan lebih bersifat empatik atau lebih baik dalam berinteraksi dengan siswa. Pendidikan kejuruan dipandang sebagai lingkungan yang memerlukan aspek interpersonal yang kuat, hal ini lah yang mempengaruhi kehadiran lebih banyak guru perempuan.

4.1.2.2 Pendidikan

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

Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
Sarjana	84	100
Total	84	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 84 (100%) guru SMK Negeri 14 Medan berlatar belakang pendidikan Sarjana. Sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas pendidik, ada dorongan untuk merekrut guru dengan kualifikasi pendidikan lebih tinggi. Gelar sarjana dapat dianggap sebagai indikator potensial kompetensi dan keahlian yang lebih baik.

4.1.2.3 Lama Bekerja

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

Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1-5 Tahun	3	3,5
5-10 Tahun	19	22,4
>10 tahun	62	74,1
Total	84	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 62 (74,1%) orang guru yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun, 19 (22,4%) orang guru yang sudah bekerja selama 5-10 Tahun, dan 3 (3,5%) orang yang sudah bekerja lebih dari 1-5 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah guru yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun.

4.1.2.4 Usia

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

Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-30 Tahun	3	3,5
30-40 Tahun	16	18,8
>40 tahun	65	77,6
Total	84	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 65 (77,6%) orang guru yang sudah berusia lebih dari 40 tahun, 16 (18,8%) orang guru yang berusia 30-40 Tahun, dan 3 (3,5%) orang yang berusia 20-30 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah guru yang berusia lebih dari 40 tahun.

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

Analisis deskripsi digunakan dalam penelitian ini sebagai alat untuk melihat gambaran besar dan hubungan (korelasi) antara satu variabel dengan variabel lainnya. Data dan informasi yang diperoleh dari hasil survei yang dijawab oleh responden ditunjukkan pada Tabel 4.6 sampai dengan 4.9 di bawah ini:

4.1.3.1 Variabel Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Kinerja guru

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	79	83,3	9	10,7	3	3,6	2	2,4	0	0	84	100
2	63	75	13	15,5	3	3,6	5	6	0	0	84	100
3	72	85,7	9	10,7	1	1,2	2	2,4	0	0	84	100
4	66	78,6	8	9,5	6	7,1	4	4,8	0	0	84	100
5	69	82,1	8	9,5	4	4,8	3	3,6	0	0	84	100
6	70	83,3	5	6	5	6	4	4,8	0	0	84	100
7	70	83,3	8	9,5	4	4,8	2	2,4	0	0	84	100
8	67	79,8	9	10,7	6	7,1	2	2,4	0	0	84	100
9	71	84,5	8	9,5	5	6	0	0	0	0	84	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari Tabel 4.5 Diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja guru Bahwa:

- 1) Jawaban responden mengenai saya memiliki pengetahuan yang kuat tentang tuntutan dan standar profesi pendidik mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 79 orang (83,3%), diikuti jawaban responden setuju sebanyak 9 orang (10,7%), kurang setuju 3 orang (3,6%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 2 orang (2,4)%.
- 2) Jawaban responden saya memahami pentingnya terus meningkatkan kompetensi mereka untuk menjadi profesional yang lebih baik mayoritas

responden menjawab sangat setuju sebanyak 63 orang (75%), diikuti jawaban responden setuju sebanyak 13 orang (15,5%), kurang setuju 3 orang (3,6%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 5 orang (6%).

- 3) Jawaban responden saya memiliki pemahaman mendalam tentang etika dan tata kelola profesi pendidik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 85,7%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 9 orang (10,7%), kurang setuju 1 orang (1,2%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 2 orang (2,4)%
- 4) Jawaban responden saya menjalankan tugas-tugas dengan profesional dan dedikasi yang tinggi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 78,6%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 8 orang (9,5%), kurang setuju 6 orang (7,1%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 4 orang (4,8)%.
- 5) Jawaban responden saya secara konsisten memberikan pengajaran berkualitas dan mendukung perkembangan siswa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 82,1%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 8 orang (9,5%), kurang setuju 4 orang (4,8%) dan terakhir tidak setuju sebanyak 3 orang (3,6)%.
- 6) Jawaban responden saya berupaya maksimal untuk memastikan bahwa siswa-siswa mendapatkan pendidikan yang baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 83,3%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 5 orang (6%), kurang setuju 5 orang (6%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 4 orang (4,8)%.
- 7) Jawaban responden saya berkomitmen untuk memajukan profesi pendidik dan memberikan dampak positif pada pendidikan mayoritas responden menjawab

sangat setuju sebesar 83,3%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 8 orang (9,5%), kurang setuju 4 orang (4,8%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 2 orang (2,4)%.

8) Jawaban responden saya terlibat aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler dan pengembangan kurikulum mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 79,8%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 9 orang (10,7%), kurang setuju 6 orang (7,1%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 2 orang (2,4)%.

9) Jawaban responden saya terus berusaha untuk meningkatkan mutu pendidikan dan menginspirasi siswa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 84,5%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 8 orang (9,5%), kurang setuju 4 orang (4,8%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 2 orang (2,4)%.

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai variabel kinerja guru, menunjukkan bahwa secara umum kinerja guru SMK Negeri 14 Medan sudah cukup baik, terbukti dari jawaban responden yg lebih dari 50% sangat setuju, dengan demikian SMK Negeri 14 Medan dapat melihat hasil tersebut sebagai pencapaian yang positif dan mengindikasikan keberhasilan dalam upaya meningkatkan kualitas pengajaran. Untuk menjaga dan meningkatkan kinerja guru yang sudah baik tersebut, perlu dilakukan langkah-langkah strategis. Salah satu langkahnya adalah melanjutkan program pelatihan dan pengembangan profesional bagi para guru guna menjaga mereka tetap terupdate dengan perkembangan terkini dalam dunia pendidikan.

4.1.3.2 Variabel Tanggung Jawab (X1)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel tanggung jawab sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Tanggung Jawab

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	67	49,8	10	11,9	5	6	2	2,4	0	0	84	100
2	67	79,8	7	8,3	1	1,2	9	10,7	0	0	84	100
3	73	86,9	5	6	4	4,8	2	2,4	0	0	84	100
4	68	81	8	9,5	1	1,2	7	8,3	0	0	84	100
5	68	81	8	9,5	2	2,4	6	7,1	0	0	84	100
6	66	78,6	11	13,1	5	6	2	2,4	0	0	84	100
7	66	78,6	11	13,1	5	6	2	2,4	0	0	84	100
8	68	81	9	10,7	7	8,3	0	0	0	0	84	100
9	69	82,1	6	7,1	2	2,4	7	8,3	0	0	84	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel tanggung jawab bahwa:

- 1) Jawaban responden saya memanfaatkan waktu dengan efisien dalam mengajar dan memberikan bimbingan kepada siswa mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 49,8%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 10 orang (11,9%), kurang setuju 5 orang (6%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 2 orang (2,4)%.
- 2) Jawaban responden saya selalu tampil tepat waktu untuk kegiatan pembelajaran dan menghargai waktu siswa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 79,8%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 7 orang (8,3%), kurang setuju 1 orang (1,2%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 9 orang (10,7)%.
- 3) Jawaban responden saya bertanggung jawab dalam mengatur jadwal dan waktu dengan baik mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 86,9%,

diikuti jawaban responden setuju sebanyak 5 orang (6%), kurang setuju 4 orang (4,8%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 2 orang (2,4)%.

- 4) Jawaban responden saya aktif bekerja sama dengan rekan-rekan sesama guru dan staf sekolah mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 81%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 8 orang (9,5%), kurang setuju 1 orang (1,2%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 7 orang (8,3)%.
- 5) Jawaban responden saya mendukung kerjasama antar guru dan staf untuk menciptakan lingkungan belajar yang harmonis mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 81%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 8 orang (9,5%), kurang setuju 2 orang (2,4%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 6 orang (7,1)%.
- 6) Jawaban responden saya senantiasa meningkatkan kualitas pendidikan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 78,6%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 11 orang (13,1%), kurang setuju 5 orang (5,6%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 2 orang (2,4)%.
- 7) Jawaban responden saya menunjukkan integritas dalam tindakan dan keputusan mereka sehari-hari mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 78,6%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 11 orang (13,1%), kurang setuju 5 orang (5,6%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 2 orang (2,4)%.
- 8) Jawaban responden saya berkomitmen untuk bertindak secara jujur dan adil terhadap siswa dan rekan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 81%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 9 orang (10,7%), dan terakhir kurang setuju 7 orang (8,3)%.

9) Jawaban responden saya percaya bahwa integritas adalah salah satu aspek penting dalam memberikan pendidikan yang berkualitas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 82,1%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 6 orang (7,1%), kurang setuju 2 orang (2,4%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 7 orang (8,3)%.

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai variabel tanggung jawab, sebagian besar responden menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan sebagian besar responden memiliki tanggung jawab kerja yang sudah cukup baik. Untuk itu SMK N 14 Medan perlu terus mendorong dan memperkuat budaya tanggung jawab di antara para guru agar kualitas pendidikan yang diselenggarakan dapat terus meningkat. Langkah-langkah konkret seperti penyelenggaraan pelatihan dan *workshop* yang fokus pada pengembangan keterampilan manajerial dan tanggung jawab profesional dapat diimplementasikan.

4.1.3.3 Variabel Komitmen (X2)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel komitmen sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Komitmen

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	75	89,3	8	9,5	1	1,2	0	0	0	0	84	100
2	67	79,8	10	11,9	5	6	2	2,4	0	0	84	100
3	78	92,9	5	6	1	1,2	0	0	0	0	84	100
4	68	81	9	10,7	5	6	2	2,4	0	0	84	100
5	68	81	8	9,5	1	1,2	7	8,3	0	0	84	100
6	66	78,6	10	11,9	5	6	3	3,6	0	0	84	100
7	65	77,4	17	20,2	2	2,4	0	0	0	0	84	100
8	68	81	7	8,3	7	8,3	2	2,4	0	0	84	100
9	65	77,4	8	9,5	8	9,5	3	3,6	0	0	84	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

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

- 1) Jawaban responden saya merasa sangat terikat dengan sekolah ini dan merasa senang bekerja di smk negeri 14 medan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 89,3%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 8 orang (9,5%), dan terakhir kurang setuju 1 orang (1,2%),
- 2) Jawaban responden saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan sekolah dan siswa-siswa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 79,8%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 10 orang (11,9%), kurang setuju 5 orang (6%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 2 orang (2,4)%.
- 3) Jawaban responden saya dengan bangga mengidentifikasi diri saya sebagai bagian dari sekolah ini mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 92,9%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 5 orang (6%), dan terakhir kurang setuju 1 orang (1,2%).
- 4) Jawaban responden saya merasa bahwa saya memiliki banyak investasi, baik waktu maupun upaya, dalam sekolah ini, yang membuat saya merasa harus tetap bekerja di sini mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 81%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 9 orang (10,7%), kurang setuju 5 orang (6%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 2 orang (2,4)%.
- 5) Jawaban responden saya menyadari bahwa pindah ke tempat kerja lain akan mengharuskan saya untuk memulai dari awal dan mempertimbangkan konsekuensi-konsekuensi finansial mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 81%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 8 orang (9,5%),

kurang setuju 1 orang (1,2%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 7 orang (8,3)%.

- 6) Jawaban responden saya tetap bekerja di smk negeri 14 medan karena saya merasa ini adalah keputusan yang lebih masuk akal secara finansial mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 78,6%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 10 orang (11,9%), kurang setuju 5 orang (6%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 3 orang (3,6)%.
- 7) Jawaban responden saya merasa terikat dengan norma dan nilai-nilai yang dianut oleh sekolah ini, dan saya ingin memenuhi tanggung jawab saya terhadap sekolah dan siswa-siswa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 77,4%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 17 orang (20,2%), dan terakhir kurang setuju 2 orang (2,4%),
- 8) Jawaban responden saya merasa bahwa saya memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di smk negeri 14 medan dan mendukung misi pendidikan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 81%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 7 orang (8,3%), kurang setuju 7 orang (8,3%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 2 orang (2,4)%.
- 9) Jawaban responden saya merasa bahwa saya memiliki kewajiban terhadap kolega dan siswa-siswa untuk tetap setia terhadap sekolah ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 77,4%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 8 orang (9,5%), kurang setuju 8 orang (9,5%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 3 orang (3,6)%.

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai variabel komitmen sebagian besar responden menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan

bahwasanya guru di SMK N 14 Medan sudah memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab mereka di sekolah. Komitmen yang tinggi ini menjadi aset berharga dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang positif dan produktif di SMK N 14 Medan. Untuk memperkuat komitmen tersebut, sekolah dapat terus mendorong kolaborasi antar-guru, memberikan ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan menyelenggarakan forum reguler untuk berbagi pengalaman dan ide. Dengan cara ini, guru dapat merasa lebih terlibat dalam proses pengembangan sekolah dan merasa dihargai atas kontribusi mereka.

4.1.3.4 Variabel Efikasi Diri (Z)

Berdasarkan penyebaran angket diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel efikasi diri sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Efikasi Diri

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	72	85,7	7	8,3	3	3,6	2	2,4	0	0	84	100
2	65	77,4	11	13,1	6	7,1	2	2,4	0	0	84	100
3	67	79,8	10	11,9	5	6	2	2,4	0	0	84	100
4	78	92,9	5	6	1	1,2	0	0	0	0	84	100
5	74	88,1	4	4,8	4	4,8	2	2,4	0	0	84	100
6	68	81	8	9,5	1	1,2	7	8,3	0	0	84	100
7	65	77,4	5	6	5	6	9	10,7	0	0	84	100
8	63	75	13	15,5	3	3,6	5	6	0	0	84	100
9	74	88,1	7	8,3	3	3,6	0	0	0	0	84	100
10	74	88,1	7	8,3	3	3,6	0	0	0	0	84	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

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

- 1) Jawaban responden saya yakin bahwa saya memiliki kemampuan untuk berhasil menyelesaikan tugas-tugas pendidikan yang telah diberikan kepada saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 85,7%, diikuti

- jawaban responden setuju sebanyak 7 orang (8,3%), kurang setuju 3 orang (3,6%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 2 orang (2,4)%.
- 2) Jawaban responden saya memiliki keyakinan kuat bahwa saya dapat mencapai hasil yang baik dalam menjalankan tugas-tugas guru di smk negeri 14 medan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 77,4%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 11 orang (13,1%), kurang setuju 6 orang (7,1%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 2 orang (2,4)%.
 - 3) Jawaban responden saya yakin bahwa saya memiliki kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, terutama dalam situasi-situasi sulit mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 79,8%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 10 orang (11,9%), kurang setuju 5 orang (6%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 2 orang (2,4)%.
 - 4) Jawaban responden saya mampu mengatasi tantangan dan memotivasi diri untuk terus berusaha dalam memberikan pendidikan yang berkualitas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 92,9%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 5 orang (6%), dan terakhir kurang setuju 1 orang (1,2%).
 - 5) Jawaban responden saya percaya bahwa saya memiliki kemampuan umum untuk berusaha keras dalam menghadapi berbagai situasi di lingkungan kerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 88,1%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 4 orang (4,8%), kurang setuju 4 orang (4,8%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 2 orang (2,4)%.
 - 6) Jawaban responden keyakinan ini membantu saya untuk menjalankan tugas-tugas guru secara konsisten dan dengan semangat yang tinggi mayoritas

responden menjawab sangat setuju sebesar 81%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 8 orang (9,5%), kurang setuju 1 orang (1,2%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 7 orang (8,3)%.

- 7) Jawaban responden saya yakin bahwa saya memiliki kemampuan untuk mengatasi hambatan dan kesulitan yang mungkin muncul dalam tugas-tugas pendidikan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 77,4%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 5 orang (6%), kurang setuju 5 orang (6%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 9 orang (10,7)%.
- 8) Jawaban responden saya merasa mampu menghadapi tantangan dengan kepala dingin dan kreativitas mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 75%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 13 orang (15,5%), kurang setuju 3 orang (3,6%), dan terakhir tidak setuju sebanyak 5 orang (6)%.
- 9) Jawaban responden saya memiliki keyakinan yang kuat bahwa saya dapat menyelesaikan tugas-tugas guru dengan sukses, tanpa merasa ragu-ragu mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 88,1%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 7 orang (8,3%), dan terakhir kurang setuju 3 orang (3,6%).
- 10) Jawaban keyakinan ini membantu saya untuk menghadapi pekerjaan dengan sikap positif dan tekad kuat mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 88,1%, diikuti jawaban responden setuju sebanyak 7 orang (8,3%), dan terakhir kurang setuju 3 orang (3,6%).

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai variabel efikasi diri, sebagian besar responden menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwasanya guru di SMK N 14 Medan sudah memiliki rasa kepercayaan yang

tinggi terhadap kemampuan dan kapasitas diri mereka dalam melaksanakan tugas pendidikan. Rasa efikasi diri yang tinggi ini menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan memberikan dampak positif pada prestasi siswa di SMK N 14 Medan. Untuk memanfaatkan potensi ini secara optimal, SMK N 14 Medan dapat melanjutkan upaya untuk memberikan dukungan dan peluang pengembangan diri kepada para guru. Program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu, pembinaan oleh sesama guru yang berpengalaman, dan partisipasi dalam kegiatan kolaboratif dapat menjadi sarana efektif untuk memperkuat efikasi diri mereka.

4.2 Analisis Data

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

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (*outer model*) menggunakan dua pengujian, antara lain uji validitas (*convergent validity* dan *discriminant validity*) serta uji reliabilitas (*cronbach alpha* dan *composite reliability*) berikut hasil pengujiannya:

4.2.1.1 Uji Validitas

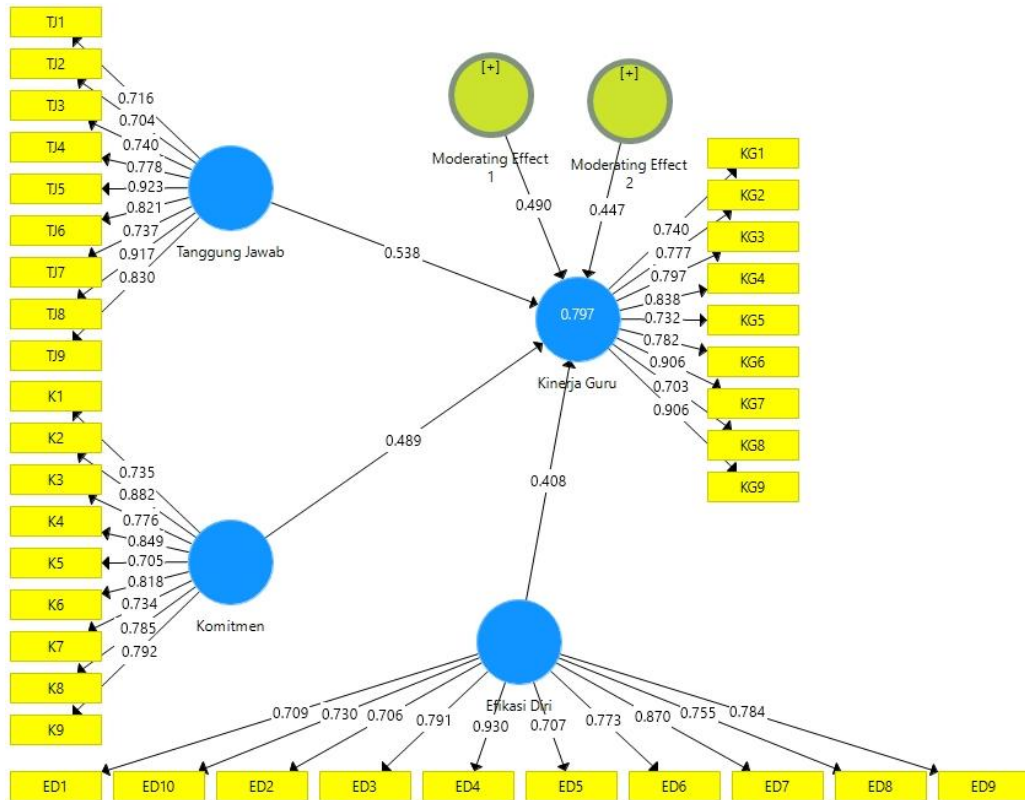
1) *Convergent Validity*

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,70$ dengan konstruk yang diukur. Namun menurut (Ghozali, 2013) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5-0,6 dianggap cukup memadai.

Tabel 4.9. *Outer Loading*

	Efikasi Diri	Kinerja Guru	Tanggung Jawab	Komitmen
ED1	0,709			
ED10	0,730			
ED2	0,706			
ED3	0,791			
ED4	0,930			
ED5	0,707			
ED6	0,773			
ED7	0,870			
ED8	0,755			
ED9	0,784			
KG1		0,740		
KG2		0,777		
KG3		0,797		
KG4		0,838		
KG5		0,732		
KG6		0,782		
KG7		0,906		
KG8		0,703		
KG9		0,906		
TJ1			0,716	
TJ2			0,704	
TJ3			0,740	
TJ4			0,778	
TJ5			0,923	
TJ6			0,821	
TJ7			0,737	
TJ8			0,917	
TJ9			0,830	
K1				0,735
K2				0,882
K3				0,776
K4				0,849
K5				0,705
K6				0,818
K7				0,734
K8				0,785
K9				0,792

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)



Gambar 4.1. Hasil Uji Algorithm (Outer Loading)
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Kesimpulan pengujian *convergent validity* adalah seluruh nilai *loading* di atas 0,5, maka dapat disimpulkan bahwasanya seluruh nilai *loading* sudah memadai.

2) *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali, 2013) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

Tabel 4.10. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Efikasi diri	0,524
Kinerja guru	0,582
Tanggung jawab	0,597
Komitmen	0,532

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai $> 0,50$. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

1) *Cronbach Alpha*

Cronbach alpha harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, dan > 0.53 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.11. Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Efikasi diri	0,876
Kinerja guru	0,738
Tanggung jawab	0,873
Komitmen	0,728

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan dari tabel di atas seluruh konstruk memiliki reliabilitas yang sudah sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

2) *Composite Reliability*

Composite reliability harus > 0.70 untuk *confirmatory research*, $0.53-0.70$ masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Hair et al., 2021).

Tabel 4.12. Composite Reliability

	Composite Reliability
Efikasi diri	0,903
Kinerja guru	0,826
Tanggung jawab	0,901
Komitmen	0,775

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Tabel di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,53. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

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

Analisis model struktural 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 4.13. *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja guru	0,825	0,805

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Kesimpulan dari pengujian nilai R-square Tabel 4.13 adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* = 0.805 Artinya kemampuan variabel X yaitu tanggung jawab dan komitmen dalam menjelaskan Y (kinerja guru) adalah sebesar 80.5% 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). 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 4.14. *F-Square*

	Kinerja guru
Efikasi diri	0,328
Kinerja guru	
Tanggung jawab	0,469
Komitmen	0,462

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

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

- 1) Variabel X1 (tanggung jawab) terhadap Y (kinerja guru) memiliki nilai = 0,469, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 2) Variabel X2 (komitmen) terhadap Y (kinerja guru) memiliki nilai = 0,462, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel Z (efikasi diri) terhadap Y (kinerja guru) memiliki nilai = 0,328, maka efek yang besar dari variabel moderator terhadap endogen.

4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan Jika nilai P- Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

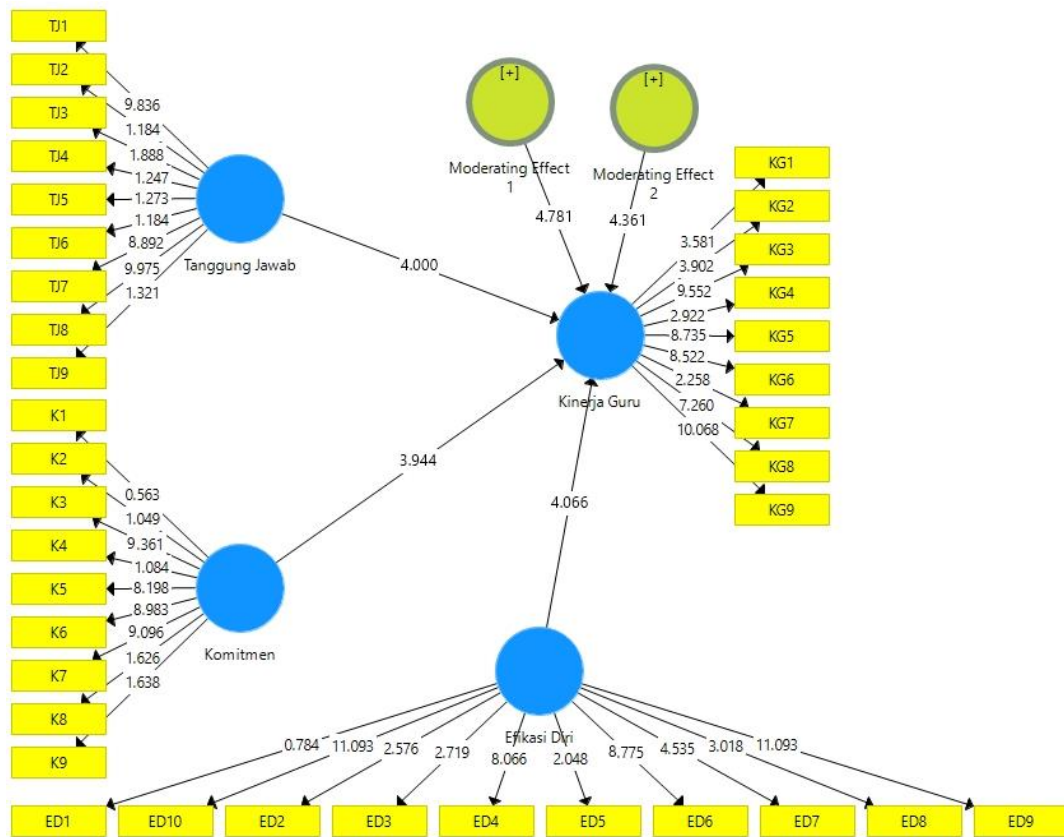
Tabel 4.15. *Direct Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Tanggung jawab -> Kinerja guru	0,538	0,543	0,135	4,000	0,000
Komitmen -> Kinerja guru	0,489	0,486	0,124	3,944	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

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

- 1) X1 terhadap Y : nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* = 4,000 dan *P-Value* = 0.000 < 0.05 artinya, pengaruh X (tanggung jawab) terhadap Y (kinerja guru) adalah positif dan signifikan.
- 2) X2 terhadap Y : nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* = 3,944 dan *P-Value* = 0.000 < 0.05 artinya, pengaruh X (komitmen) terhadap Y (kinerja guru) adalah positif dan signifikan.



Gambar 4.2. Hasil Uji *Bootstrapping* (*Direct Effect*)
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

2) *Moderating Effect* (Pengaruh Moderasi)

Variabel moderating adalah merupakan variabel independen yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen lainnya terhadap variabel dependen (Ghozali & Latan, 2013). Berikut ini adalah hasil pengujian efek moderasi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.16. *Moderating Effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Tanggung Jawab*Efikasi Diri -> Kinerja guru	0,590	0,592	0,185	4,781	0,000
Komitmen*Efikasi Diri -> Kinerja guru	0,547	0,553	0,117	4,361	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2024)

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel di atas adalah:

- 1) X1 terhadap Y dimoderasi Z : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,781$ dan $P-Value = 0.000 < 0.05$ artinya, pengaruh X1 (tanggung jawab) terhadap Y (kinerja guru) dimoderasi Z (efikasi diri) adalah positif dan signifikan.
- 2) X2 terhadap Y dimoderasi Z : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,361$ dan $P-Value = 0,000 < 0.05$ artinya, pengaruh X2 (tanggung jawab) terhadap Y (kinerja guru) dimoderasi Z (efikasi diri) adalah positif dan signifikan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Guru

Tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya. Menurut (Rochmah, 2016) tanggung jawab secara definisi merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa faktor tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja guru, X1 terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,000$ dan $P-Values 0.000$ dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara tanggung jawab terhadap kinerja guru.

Nilai positif tersebut dapat dijadikan prediksi bahwa jika nilai tanggung jawab meningkat maka nilai kinerja juga meningkat. (Yusuf, 2018) mengemukakan bahwa tanggung jawab dalam meningkatkan kinerja mencakup

bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi, memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, bertanggung jawab, mengkoordinasikan dalam sumber daya organisasi, bekerja secara efisien dan efektif sesuai analisis organisasi, memberikan solusi pada manajemen organisasi sebagai andil tanggung jawab memberdayakan dan mendayagunakan organisasi.

Setiap guru memiliki tanggung jawab masing-masing yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah. Dari hasil pengolahan kuesioner, menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju pada beberapa bagian pernyataan angket. Salah satunya pada bagian pernyataan “saya bertanggung jawab dalam mengatur jadwal dan waktu dengan baik”. Hal ini menunjukkan bahwa guru di SMK N 14 Medan memiliki kesadaran dan kedisiplinan tinggi terkait pengaturan jadwal dan waktu. Pemahaman yang baik tentang tanggung jawab ini merupakan aspek penting dalam menciptakan efisiensi dan produktivitas di lingkungan pendidikan

Namun, tanggung jawab yang diberikan tidak selamanya mampu dikerjakan oleh guru terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kondisi ini dapat dilihat dari hasil angket, bahwa masih ada responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Salah satu contohnya pada bagian pernyataan angket “saya selalu tampil tepat waktu untuk kegiatan pembelajaran dan menghargai waktu siswa”, sebanyak 10 responden menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan mengenai keteraturan waktu dapat mengindikasikan adanya tantangan yang perlu diatasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam hal disiplin waktu. SMK N 14 Medan dapat mengambil beberapa langkah untuk mengatasi permasalahan ini.

Untuk mengatasi kondisi ini, SMK N 14 Medan perlu dilakukan evaluasi mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa yang menyebabkan guru kesulitan untuk tampil tepat waktu. Mungkin ada hambatan logistik, peraturan internal yang kurang jelas, atau masalah pribadi yang memengaruhi keteraturan mereka. Setelah faktor-faktor tersebut diidentifikasi, sekolah dapat merancang program pelatihan atau pembinaan khusus yang bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan waktu guru. Pelatihan ini dapat mencakup strategi manajemen waktu pribadi, pentingnya disiplin waktu dalam konteks pendidikan, dan teknik untuk mengatasi hambatan-hambatan tertentu. Selain itu, penting untuk membuka saluran komunikasi yang efektif antara guru dan manajemen sekolah. Menciptakan lingkungan di mana guru merasa didukung dan memiliki ruang untuk menyampaikan kendala atau tantangan yang mereka hadapi dapat membantu mengidentifikasi solusi bersama.

Dengan melakukan langkah-langkah ini, SMK N 14 Medan dapat meningkatkan kedisiplinan waktu guru, menciptakan budaya kerja yang lebih efisien, dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Barok, 2018), (Yusuf, 2018) dan (Hamdani & Awatara, 2016) yang menyimpulkan ada pengaruh signifikan tanggung jawab kerja terhadap kinerja.

4.3.2 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Guru

Komitmen organisasi juga menjadi salah satu faktor pendukung timbulnya kinerja yang baik dari pegawai. Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan

tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut (Robbins, 2013) didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh komitmen terhadap kinerja guru, X2 terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 3,944$ dan $P-Values$ 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara komitmen terhadap kinerja guru.

Nilai positif tersebut dapat dijadikan prediksi bahwa jika nilai komitmen meningkat maka nilai kinerja juga meningkat. Dalam organisasi pegawai merupakan tenaga kerja yang dituntut untuk mampu bekerja dengan baik guna memajukan perusahaan, maka pegawai dalam menjalankan tugasnya harus mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Dari hasil pengolahan kuesioner, menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju pada beberapa bagian pernyataan angket. Salah satunya pada bagian pernyataan “saya dengan bangga mengidentifikasi diri saya sebagai bagian dari sekolah ini”. Hal ini menunjukkan bahwa guru di SMK N 14 Medan memiliki komitmen dan rasa kepemilikan serta kebanggaan terhadap sekolah tempat mereka mengajar. Sikap ini adalah aset yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif di SMK N 14 Medan.

Namun, komitmen yang tinggi ini tidak seluruh guru memilikinya. Kondisi ini dapat dilihat dari hasil angket, bahwa masih ada responden yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Salah satu contohnya pada bagian pernyataan angket “saya merasa bahwa saya memiliki kewajiban terhadap kolega dan siswa-siswa untuk tetap setia terhadap sekolah ini”, sebanyak 11 responden menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang perlu dipahami lebih lanjut. Beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi tingkat komitmen guru terhadap kewajiban terhadap kolega dan siswa-siswa dapat melibatkan dinamika hubungan antarpersonal di antara staf, persepsi terhadap manajemen sekolah, atau bahkan masalah pribadi yang mungkin memengaruhi keterlibatan mereka.

Untuk mengatasi kondisi ini, SMK N 14 Medan dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk menyelidiki dan mengatasi akar penyebab dari kurangnya komitmen ini. Pertama-tama, dapat dilakukan wawancara atau forum diskusi terbuka untuk memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan pandangan dan masalah yang mereka hadapi. Selanjutnya, dapat diadakan sesi pembinaan atau pelatihan yang menggali lebih dalam tentang pentingnya kewajiban terhadap kolega dan siswa-siswa dalam menciptakan lingkungan sekolah yang inklusif dan positif. Dalam proses ini, dapat pula dibahas strategi konkret untuk memperkuat hubungan antarpersonal, membangun kepercayaan, dan meningkatkan kolaborasi di antara staf. Mengenali perbedaan persepsi dan mencari solusi yang inklusif dapat membantu menciptakan budaya sekolah yang lebih harmonis dan berkomitmen.

Dengan mendekati masalah ini secara holistik, SMK N 14 Medan dapat memperbaiki keterlibatan dan komitmen guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada keberhasilan dan perkembangan sekolah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, Rizki & Arif, 2022); (Muis et al., 2018); (Jufrizen, Mukmin, Nurmala & Jasin, 2021); (Lesmana & Nasution, 2021); (Jufrizen, 2018); (Setyorini, Maghfiroh, & Farida, 2012) dan (Matahelumual, Adolfinia, & Kawet, 2019) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.3.3 Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Efikasi Diri

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja guru dimoderasi efikasi diri, X_1 terhadap Y dimoderasi Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,781$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara tanggung jawab terhadap kinerja guru dimoderasi efikasi diri. Hal ini berarti variabel moderasi (efikasi diri) menjadi moderator antara tanggung jawab dengan kinerja guru.

Penting untuk dicatat bahwa nilai $T-Statistics$ yang signifikan (4,781) dan $P-Values$ yang kurang dari taraf signifikan ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa hubungan antara tanggung jawab, efikasi diri, dan kinerja guru tidak dapat dianggap sebagai kebetulan semata, melainkan memiliki dasar yang kuat secara statistik. Dengan demikian, temuan ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Hasil tersebut dapat menjadi dasar bagi pengembangan strategi dan kebijakan di SMK N

14 Medan untuk meningkatkan kinerja guru dengan lebih memperhatikan tanggung jawab mereka, sekaligus memperhitungkan tingkat efikasi diri masing-masing guru sebagai faktor penentu dalam proses tersebut.

Efikasi diri memiliki peran krusial dalam memoderasi hubungan antara tanggung jawab dan kinerja guru. Dalam konteks ini, efikasi diri dapat diartikan sebagai keyakinan guru terhadap kemampuan mereka untuk mengatasi tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta mencapai hasil yang diinginkan dalam konteks pekerjaan mereka. Guru dengan tingkat efikasi diri yang tinggi mungkin mampu mengatasi tugas-tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik. Dalam hal ini, efikasi diri dapat memperkuat hubungan antara tingkat tanggung jawab yang tinggi dengan kinerja yang lebih baik. Guru yang yakin pada kemampuan diri mereka dapat lebih termotivasi untuk mencapai tujuan dan standar kinerja yang ditetapkan. Sebaliknya, bagi guru yang mungkin merasa kurang efisien atau tidak yakin terhadap kemampuan mereka, tingkat tanggung jawab yang tinggi dapat menjadi beban yang lebih berat. Dalam hal ini, efikasi diri dapat berfungsi sebagai penyaring, mengurangi dampak negatif tanggung jawab yang tinggi terhadap kinerja. Guru yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi mungkin tetap termotivasi dan merasa mampu mengatasi tugas-tugas sulit.

4.3.4 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Efikasi Diri

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh komitmen terhadap kinerja guru dimoderasi efikasi diri, X^2 terhadap Y dimoderasi Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 4,361$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan 0,000 < 0.05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara komitmen

terhadap kinerja guru dimoderasi efikasi diri. Hal ini berarti variabel moderasi (efikasi diri) menjadi moderator antara komitmen dengan kinerja guru.

Simpulan ini mengindikasikan bahwa efikasi diri berperan sebagai penguat atau penyaring terhadap hubungan antara komitmen dan kinerja guru. Artinya, tingkat komitmen terhadap pekerjaan guru dapat berbeda dalam memberikan dampak pada kinerja, tergantung pada tingkat keyakinan diri mereka terhadap kemampuan untuk mencapai tujuan dan tugas yang diemban. Penemuan ini memberikan wawasan yang berharga untuk SMK N 14 Medan dalam mengelola dan meningkatkan kinerja guru. Fokus pada pengembangan efikasi diri guru dapat menjadi strategi yang efektif untuk memaksimalkan dampak positif dari komitmen terhadap kinerja mereka. Program pelatihan dan dukungan yang mencakup aspek-aspek seperti peningkatan *self-efficacy*, manajemen stres, dan pengembangan keterampilan personal dapat memberikan kontribusi signifikan dalam mencapai tujuan ini.

Dengan memahami bahwa efikasi diri memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan antara komitmen dan kinerja guru, SMK N 14 Medan dapat merancang kebijakan dan program pengembangan profesional yang lebih terfokus dan relevan untuk meningkatkan efektivitas dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Efikasi diri dapat bertindak sebagai faktor penstabil yang menjaga hubungan antara komitmen dan kinerja agar tidak terlalu terpengaruh oleh variabilitas eksternal atau tantangan yang muncul. Guru dengan efikasi diri yang tinggi mungkin lebih mampu menjaga konsistensi dalam upaya mereka, bahkan dalam situasi sulit.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 84 orang, kemudian telah di analisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 14 Medan. Nilai positif tersebut dapat diartikan bahwa jika tanggung jawab guru pada tugas-tugasnya meningkat maka kinerja mereka juga akan meningkat.
2. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 14 Medan. Nilai positif tersebut dapat diartikan bahwa jika komitmen para guru terhadap organisasi meningkat maka kinerja mereka juga akan meningkat.
3. Tanggung jawab berpengaruh terhadap kinerja guru dimoderasi efikasi diri pada SMK Negeri 14 Medan. Hal ini dapat diartikan efikasi diri dapat memperkuat hubungan antara tingkat tanggung jawab yang tinggi dengan kinerja yang lebih baik. Guru yang yakin pada kemampuan diri mereka dapat lebih termotivasi untuk bertanggung jawab atas tugas-tugasnya standar kinerja yang ditetapkan.
4. Komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru dimoderasi efikasi diri pada SMK Negeri 14 Medan. Hal ini dapat diartikan efikasi diri dapat memperkuat hubungan antara tingkat komitmen yang tinggi dengan kinerja yang lebih baik. Guru yang memiliki efikasi diri akan yakin pada kemampuan diri mereka dan dapat menjaga komitmennya terhadap organisasi untuk terus menyelesaikan segala tugas-tugas dan tanggung jawabnya.

5.2 Saran

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

1. SMK N 14 Medan perlu melakukan evaluasi mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa yang menyebabkan guru kesulitan untuk tampil tepat waktu. Mungkin ada hambatan logistik, peraturan internal yang kurang jelas, atau masalah pribadi yang memengaruhi keteraturan mereka. Setelah faktor-faktor tersebut diidentifikasi, sekolah dapat merancang program pelatihan atau pembinaan khusus yang bertujuan untuk meningkatkan tanggung jawab dari segi kedisiplinan waktu guru. Pelatihan ini dapat mencakup strategi manajemen waktu pribadi, pentingnya disiplin waktu dalam konteks pendidikan, dan teknik untuk mengatasi hambatan-hambatan tertentu. Selain itu, penting untuk membuka saluran komunikasi yang efektif antara guru dan manajemen sekolah.
2. SMK N 14 Medan dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk menyelidiki dan mengatasi akar penyebab dari kurangnya komitmen. Pertama-tama, dapat dilakukan wawancara atau forum diskusi terbuka untuk memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan pandangan dan masalah yang mereka hadapi. Selanjutnya, dapat diadakan sesi pembinaan atau pelatihan yang menggali lebih dalam tentang pentingnya kewajiban terhadap kolega dan siswa-siswa dalam menciptakan lingkungan sekolah yang inklusif dan positif. Dalam proses ini, dapat pula dibahas strategi konkret untuk memperkuat hubungan antarpersonal, membangun kepercayaan, dan meningkatkan kolaborasi di antara staf. Mengenali perbedaan persepsi dan

mencari solusi yang inklusif dapat membantu menciptakan budaya sekolah yang lebih harmonis dan berkomitmen.

3. Fokus pada pengembangan efikasi diri guru dapat menjadi strategi yang efektif untuk memaksimalkan dampak positif dari komitmen terhadap kinerja guru di SMK N 14 Medan. Program pelatihan dan dukungan yang mencakup aspek-aspek seperti peningkatan *self-efficacy*, manajemen stres, dan pengembangan keterampilan personal dapat memberikan kontribusi signifikan dalam mencapai tujuan ini.

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. Keterbatasan utama dalam penelitian ini adalah generalisasi hasil. Penelitian ini dilakukan hanya pada SMK Negeri 14 Medan, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat langsung digeneralisasi ke organisasi atau sektor lain. Hasil penelitian ini hanya berlaku untuk sampel yang digunakan dan tidak dapat mewakili semua jenis organisasi atau konteks kerja lainnya.
2. Penelitian ini mengandalkan data yang diperoleh melalui kuesioner dari responden. Ketergantungan pada respons sendiri memiliki risiko bias, seperti bias responden atau kesalahan dalam mengisi kuesioner, yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.

3. Penelitian ini dilakukan dalam periode tertentu dan situasi tertentu. Kondisi dan lingkungan organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak mencerminkan kondisi di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. R. (2010). *Praktik Tanggung Jawab sosial*. Jakarta: PT. Pengantar Studi Etika.
- Ahmad, A., & Razak, R. (2012). *Ilmu Keguruan*. Bandung: Alfabeta.
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. USA: W.H Freeman & Company.
- Barok, A. H. (2018). Hubungan Komitmen dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pengelolaan Hutan Pada Program Reboisasi. *Jurnal Green Growth dan Manajemen Lingkungan*, 7(2), 91–100.
- 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.
- Hamalik, O. (2017). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hamdani, H., & Awatara, A. (2016). Pengaruh Tanggung Jawab Perusahaan terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2), 201–208.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Sumber Daya dan Komunikasi*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hawari, A. (2012). *Guru yang Berkarakter Kuat*. Yogyakarta: Laksana.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).

- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Juniarari. (2011). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Lee, A. C. C., Katz, J., Blencowe, H., Cousens, S., & Kozuki, N. (2011). National and regional estimates of term and preterm babies born small for gestational age in 138 low-income and middle-income countries in 2010. *The Lancet Global Health*, 1(1), 26–36.
- Lesmana, M. T., & Nasution, A. E. (2021). The Effect Of Competency And Compensation On Research Performance Of Lecturers At Private Universities In Medan. *Annual Conference of Ihtifaz: Islamic Economics, Finance, and Banking*, 2(2), 206–213.
- Lunenburg, F. (2011). Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14(1), 29–40.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. (V. A. Yuwono, Ed.) (Edisi Baha.). Jakarta: PT Indek.
- Mahsun, M. (2009). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Martoyo, S. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Ketiga)*. Yogyakarta: BPFE.
- Matahelumual, N. P., Adolfini, & Kawet, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 641–650.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*. (S. Jimmy & P. Bayu, Eds.). Jakarta: Salemba Empat.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.

- Mulyasa, M. (2013). *Pengembangan dan implemtasi pemikiran kurikulum*. Bandung: Rosdakarya.
- Mustari, M. (2014). *Karakter Refleksi untuk Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Naway, F. A. (2016). *Strategi Pengelolaan Pembelajaran (Pertama.)*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- 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.
- Purbacaraka, P. (2010). *Perihal Kaedah Hukum*. Bandung: Citra Aditya.
- 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.
- Rifmanesi, R., Yusuf, E., & Yanti, B. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(1), 38–48.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rochmah, E. Y. (2016). Mengembangkan Karakter Tanggung Jawab Pada Pembelajar (Perspektif Psikologi Barat Dan Psikologi Islam). *Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman*, 3(1), 36–54.
- Rusyan, A. T., & Sutrisno, M. (2008). *Kesejahteraan dan Motivasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Intimedia Nusantara.
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jawa Timur: Andi Offset.
- Santrock, J. W. (2007). *Perkembangan Anak*. (S. Genis, Ed.) (Edisi 7 Ji.). Jakarta: Erlangga.
- Setyorini, C. T., Maghfiroh, S., & Farida, Y. N. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tanwil (BMT). *Media Riset Akuntansi*, 2(1), 32–47.
- 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.
- Sobirin, S. (2018). *Kepala Sekolah, Guru, dan Pembelajaran*. Bandung: Nuansa.
- Sopiah, S. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Yogyakarta: Andi.
- Sudarmanto, S. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto, Y., & Pardjono, P. (2016). Pengaruh kompetensi guru, komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Andalan di Sleman. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 9(2), 165–178.
- Supardi, S. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Supriyadi, M. (2018). Pelaksanaan Proses Belajar Mengajar Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan Pada Sekolah Dasar. *Jurnal Gelanggang Olahraga*, 1(2), 64–73.
- Surya, S. (2013). *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suryaman, S. (2018). Model Peningkatan Komitmen Organisasi Pada Perguruan Swasta (PTS) Kota Dan Kabupaten Serang Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Secara Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 102–115.
- Suseno, M. N. (2012). *Pengaruh Pelatihan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efikasi Diri Sebagai Pelatih Pada Mahasiswa*. Jakarta Pusat: Kementerian Agama Republik Indonesia.
- Sutormeister, S. (2016). *People and Productivity*. Toronto: Toronto Inc, Mc. Graw Hill Book.co.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (1st ed.). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Verawati, Y., & Utomo, J. (2011). Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Lippo Tbk Cabang Kudus. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(2), 1–8.

- Wibowo, W. (2016). *Manajemen Kinerja*. (Wibowo, Ed.) (5th ed.). Jakarta: PT. Rajagrafindo 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.
- Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1), 15–28.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Rejeki Kasiro Siregar (2120030079) 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 Tanggung Jawab dan Komitmen terhadap Kinerja dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Moderasi di SMK Negeri 14 Medan”**.

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 : (Di isi oleh peneliti)

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

Tanggung Jawab (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Penggunaan Waktu					
1	Saya memanfaatkan waktu dengan efisien dalam mengajar dan memberikan bimbingan kepada siswa					
2	Saya selalu tampil tepat waktu untuk kegiatan pembelajaran dan menghargai waktu siswa					
3	Saya bertanggung jawab dalam mengatur jadwal dan waktu dengan baik					
	Kerjasama					
4	Saya aktif bekerja sama dengan rekan-rekan sesama guru dan staf sekolah					
5	Saya mendukung kerjasama antar guru dan staf untuk menciptakan lingkungan belajar yang harmonis					
6	Saya senantiasa meningkatkan kualitas pendidikan					
	Integritas					
7	Saya menunjukkan integritas dalam tindakan dan keputusan mereka sehari-hari					
8	Saya berkomitmen untuk bertindak secara jujur dan adil terhadap siswa dan rekan kerja					
9	Saya percaya bahwa integritas adalah salah satu aspek penting dalam memberikan pendidikan yang berkualitas					

Komitmen (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Komitmen Afektif					
1	Saya merasa sangat terikat dengan sekolah ini dan merasa senang bekerja di SMK Negeri 14 Medan					
2	Saya merasa memiliki ikatan emosional yang kuat dengan sekolah dan siswa-siswa					
3	Saya dengan bangga mengidentifikasi diri saya sebagai bagian dari sekolah ini					
	Komitmen Berkelanjutan					
4	Saya merasa bahwa saya memiliki banyak investasi, baik waktu maupun upaya, dalam sekolah ini, yang membuat saya merasa harus tetap bekerja di sini					
5	Saya menyadari bahwa pindah ke tempat kerja lain akan mengharuskan saya untuk memulai dari awal dan mempertimbangkan konsekuensi-konsekuensi finansial					
6	Saya tetap bekerja di SMK Negeri 14 Medan karena saya merasa ini adalah keputusan yang lebih masuk akal secara finansial					
	Komitmen Normatif					
7	Saya merasa terikat dengan norma dan nilai-nilai yang dianut oleh sekolah ini, dan saya ingin memenuhi tanggung jawab saya terhadap sekolah dan siswa-siswa					
8	Saya merasa bahwa saya memiliki kewajiban moral untuk tetap bekerja di SMK Negeri 14 Medan dan mendukung misi pendidikan					
9	Saya merasa bahwa saya memiliki kewajiban terhadap kolega dan siswa-siswa untuk tetap setia terhadap sekolah ini					

Efikasi Diri (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Yakin Dapat Menyelesaikan Tugas Tertentu					
1	Saya yakin bahwa saya memiliki kemampuan untuk berhasil menyelesaikan tugas-tugas pendidikan yang telah diberikan kepada saya					
2	Saya memiliki keyakinan kuat bahwa saya dapat mencapai hasil yang baik dalam menjalankan tugas-tugas guru di SMK Negeri 14 Medan					
	Yakin Dapat Memotivasi Diri					
3	Saya yakin bahwa saya memiliki kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, terutama dalam situasi-situasi sulit					
4	Saya mampu mengatasi tantangan dan memotivasi diri untuk terus berusaha dalam memberikan pendidikan yang berkualitas					
	Yakin Bahwa Dirinya Mampu Berusaha Dengan Keras					
5	Saya percaya bahwa saya memiliki kemampuan umum untuk berusaha keras dalam menghadapi berbagai situasi di lingkungan kerja saya					
6	Keyakinan ini membantu saya untuk menjalankan tugas-tugas guru secara konsisten dan dengan semangat yang tinggi					
	Yakin Bahwa Diri Mampu Menghadapi Hambatan Dan Kesulitan					
7	Saya yakin bahwa saya memiliki kemampuan untuk mengatasi hambatan dan kesulitan yang mungkin muncul dalam tugas-tugas pendidikan saya					
8	Saya merasa mampu menghadapi tantangan dengan kepala dingin dan kreativitas					
	Yakin Dapat Menyelesaikan Tugas					
9	Saya memiliki keyakinan yang kuat bahwa saya dapat menyelesaikan tugas-tugas guru dengan sukses, tanpa merasa ragu-ragu					
10	Keyakinan ini membantu saya untuk menghadapi pekerjaan dengan sikap positif dan tekad kuat					

Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Pengetahuan tentang keprofesionalan					
1	Saya memiliki pengetahuan yang kuat tentang tuntutan dan standar profesi pendidik					
2	Saya memahami pentingnya terus meningkatkan kompetensi mereka untuk menjadi profesional yang lebih baik					
3	Saya memiliki pemahaman mendalam tentang etika dan tata kelola profesi pendidik					
	Melaksanakan tugas profesional					
4	Saya menjalankan tugas-tugas dengan profesional dan dedikasi yang tinggi					
5	Saya secara konsisten memberikan pengajaran berkualitas dan mendukung perkembangan siswa					
6	Saya berupaya maksimal untuk memastikan bahwa siswa-siswa mendapatkan pendidikan yang baik					
	Pengabdian Profesi					
7	Saya berkomitmen untuk memajukan profesi pendidik dan memberikan dampak positif pada pendidikan					
8	Saya terlibat aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler dan pengembangan kurikulum					
9	Saya terus berusaha untuk meningkatkan mutu pendidikan dan menginspirasi siswa					

5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	3	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	5	5	5
5	3	5	3	5	5	5	5	5
4	2	5	2	5	5	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	3	5	5	5	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	2	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	2	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	2	2	5	5
5	4	5	4	5	3	5	5	5
5	3	5	3	5	5	5	5	5
4	2	5	2	4	4	5	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	2	3	5	5	5
4	4	2	3	5	5	4	4	4
3	4	5	5	5	5	4	3	3
5	2	4	5	5	5	5	5	5

TANGGUNG JAWAB (X1)

TJ1	TJ2	TJ3	TJ4	TJ5	TJ6	TJ7	TJ8	TJ9
5	5	5	5	5	5	2	5	5
4	5	3	5	5	5	5	4	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	3	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	3	5	5
5	4	5	4	5	4	5	5	4
5	3	5	3	5	3	5	5	3
5	5	5	5	5	5	4	4	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	5	4	5	2	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	4	4	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	5	2	5	2	5	5	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	5
5	5	5	5	2	5	5	4	5
5	5	5	5	2	5	5	5	5
5	2	5	2	5	2	5	5	2
5	2	5	5	5	2	4	5	5
5	4	5	4	5	4	5	3	3
5	5	5	5	5	5	3	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	2	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	2	5	2	5	2	4	5	2

5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	4	5	4	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	3	5
5	5	4	5	4	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5
5	2	2	2	3	2	4	5	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	2	5	5
4	5	3	5	5	5	5	4	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	3	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	3	5	5
5	4	5	4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	2	5	2	5	2	4	5	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	4	5	4	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	3	5
5	5	4	5	4	5	5	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5	5
5	2	2	2	3	2	4	5	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	2	5	5	4	5
5	5	5	5	2	5	5	5	5
5	2	5	2	5	2	5	5	2
5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	4	5	4	5	3	4
5	5	5	5	5	5	3	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5	5

KOMITMEN (X2)

K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	4	3
5	3	5	3	5	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	2
5	3	5	3	5	3	5	5	5
5	5	5	5	5	2	5	5	2
5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5	5	5	5
2	5	5	5	2	5	5	5	2
5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	2	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	3
5	5	5	5	5	5	4	2	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	2	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	3	2	3	3	5	5

EFIKASI DIRI (Z)

ED1	ED2	ED3	ED4	ED5	ED6	ED7	ED8	ED9	ED10
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	3	5	5	5	5	5
5	3	3	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	2	2	5	5
5	3	3	5	5	5	3	5	5	5
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	2	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	2	4	3	3
5	5	5	5	3	5	2	2	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	2	5	5	3	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	3	3
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	5	5	2	5	5	5	5

2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	2	5	5	4	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
5	4	4	5	5	5	3	3	5	5
3	5	5	5	2	2	2	2	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	3	5	5	5	5	5
5	3	3	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	5	5	2	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	2	5	5	4	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
5	4	4	5	5	5	3	3	5	5
3	5	5	5	2	2	2	2	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	2	4	3	3
5	5	5	5	3	5	2	2	5	5

Distribusi Jawaban Responden

Tanggung Jawab										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9
N	Valid	84	84	84	84	84	84	84	84	84
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Kurang setuju	5	6.0	6.0	8.3
	Setuju	10	11.9	11.9	20.2
	Sangat setuju	67	79.8	79.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	9	10.7	10.7	10.7
	Kurang setuju	1	1.2	1.2	11.9
	Setuju	7	8.3	8.3	20.2
	Sangat setuju	67	79.8	79.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Kurang setuju	4	4.8	4.8	7.1
	Setuju	5	6.0	6.0	13.1
	Sangat setuju	73	86.9	86.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	7	8.3	8.3	8.3
	Kurang setuju	1	1.2	1.2	9.5
	Setuju	8	9.5	9.5	19.0
	Sangat setuju	68	81.0	81.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	7.1	7.1	7.1
	Kurang setuju	2	2.4	2.4	9.5
	Setuju	8	9.5	9.5	19.0
	Sangat setuju	68	81.0	81.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	9	10.7	10.7	10.7
	Kurang setuju	1	1.2	1.2	11.9
	Setuju	7	8.3	8.3	20.2
	Sangat setuju	67	79.8	79.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Kurang setuju	5	6.0	6.0	8.3
	Setuju	11	13.1	13.1	21.4
	Sangat setuju	66	78.6	78.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	7	8.3	8.3	8.3
	Setuju	9	10.7	10.7	19.0
	Sangat setuju	68	81.0	81.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	7	8.3	8.3	8.3
	Kurang setuju	2	2.4	2.4	10.7
	Setuju	6	7.1	7.1	17.9
	Sangat setuju	69	82.1	82.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Komitmen										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9
N	Valid	84	84	84	84	84	84	84	84	84
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Setuju	8	9.5	9.5	10.7
	Sangat setuju	75	89.3	89.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Kurang setuju	5	6.0	6.0	8.3
	Setuju	10	11.9	11.9	20.2
	Sangat setuju	67	79.8	79.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Setuju	5	6.0	6.0	7.1
	Sangat setuju	78	92.9	92.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Kurang setuju	5	6.0	6.0	8.3
	Setuju	9	10.7	10.7	19.0
	Sangat setuju	68	81.0	81.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	7	8.3	8.3	8.3
	Kurang setuju	1	1.2	1.2	9.5
	Setuju	8	9.5	9.5	19.0
	Sangat setuju	68	81.0	81.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	3.6	3.6	3.6
	Kurang setuju	5	6.0	6.0	9.5
	Setuju	10	11.9	11.9	21.4
	Sangat setuju	66	78.6	78.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Setuju	17	20.2	20.2	22.6
	Sangat setuju	65	77.4	77.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Kurang setuju	7	8.3	8.3	10.7
	Setuju	7	8.3	8.3	19.0
	Sangat setuju	68	81.0	81.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	3.6	3.6	3.6
	Kurang setuju	8	9.5	9.5	13.1
	Setuju	8	9.5	9.5	22.6
	Sangat setuju	65	77.4	77.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Efikasi Diri											
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10
N	Valid	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Z1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Kurang setuju	3	3.6	3.6	6.0
	Setuju	7	8.3	8.3	14.3
	Sangat setuju	72	85.7	85.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Z2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Kurang setuju	6	7.1	7.1	9.5
	Setuju	11	13.1	13.1	22.6
	Sangat setuju	65	77.4	77.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Z3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Kurang setuju	5	6.0	6.0	8.3
	Setuju	10	11.9	11.9	20.2
	Sangat setuju	67	79.8	79.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Z4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.2	1.2	1.2
	Setuju	5	6.0	6.0	7.1
	Sangat setuju	78	92.9	92.9	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Z5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Kurang setuju	4	4.8	4.8	7.1
	Setuju	4	4.8	4.8	11.9
	Sangat setuju	74	88.1	88.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Z6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	7	8.3	8.3	8.3
	Kurang setuju	1	1.2	1.2	9.5
	Setuju	8	9.5	9.5	19.0
	Sangat setuju	68	81.0	81.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Z7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	9	10.7	10.7	10.7
	Kurang setuju	5	6.0	6.0	16.7
	Setuju	5	6.0	6.0	22.6
	Sangat setuju	65	77.4	77.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Z8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	6.0	6.0	6.0
	Kurang setuju	3	3.6	3.6	9.5
	Setuju	13	15.5	15.5	25.0
	Sangat setuju	63	75.0	75.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Z9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.6	3.6	3.6
	Setuju	7	8.3	8.3	11.9
	Sangat setuju	74	88.1	88.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Z10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	3.6	3.6	3.6
	Setuju	7	8.3	8.3	11.9
	Sangat setuju	74	88.1	88.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Kinerja Guru										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
N	Valid	84	84	84	84	84	84	84	84	84
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Kurang setuju	3	3.6	3.6	6.0
	Setuju	9	10.7	10.7	16.7
	Sangat setuju	70	83.3	83.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	6.0	6.0	6.0
	Kurang setuju	3	3.6	3.6	9.5
	Setuju	13	15.5	15.5	25.0
	Sangat setuju	63	75.0	75.0	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Kurang setuju	1	1.2	1.2	3.6
	Setuju	9	10.7	10.7	14.3
	Sangat setuju	72	85.7	85.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	4.8	4.8	4.8
	Kurang setuju	6	7.1	7.1	11.9
	Setuju	8	9.5	9.5	21.4
	Sangat setuju	66	78.6	78.6	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	3.6	3.6	3.6
	Kurang setuju	4	4.8	4.8	8.3
	Setuju	8	9.5	9.5	17.9
	Sangat setuju	69	82.1	82.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	4	4.8	4.8	4.8
	Kurang setuju	5	6.0	6.0	10.7
	Setuju	5	6.0	6.0	16.7
	Sangat setuju	70	83.3	83.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Kurang setuju	4	4.8	4.8	7.1
	Setuju	8	9.5	9.5	16.7
	Sangat setuju	70	83.3	83.3	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	2.4	2.4	2.4
	Kurang setuju	6	7.1	7.1	9.5
	Setuju	9	10.7	10.7	20.2
	Sangat setuju	67	79.8	79.8	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	6.0	6.0	6.0
	Setuju	8	9.5	9.5	15.5
	Sangat setuju	71	84.5	84.5	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	28.2	28.2	28.2
	Perempuan	61	71.8	71.8	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sarjana	85	100.0	100.0	100.0

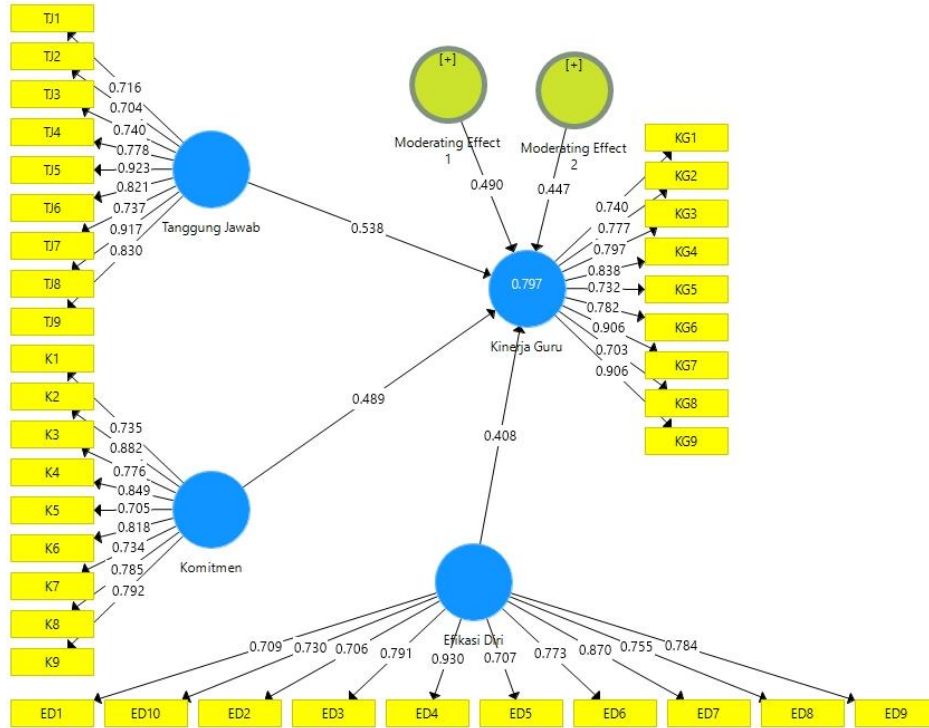
Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	3	3.5	3.5	3.5
	5-10 Tahun	19	22.4	22.4	25.9
	> 10 Tahun	63	74.1	74.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	3	3.5	3.5	3.5
	30-40 Tahun	16	18.8	18.8	22.4
	> 40 Tahun	66	77.6	77.6	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent Validity

Gambar Outer Loadings



Tabel Outer Loadings

	Efikasi Diri	Kinerja Guru	Moderating Effect 1	Tanggung Jawab	Moderating Effect 2	Komitmen
ED1	0,709					
ED10	0,730					
ED2	0,706					
ED3	0,791					
ED4	0,930					
ED5	0,707					
ED6	0,773					
ED7	0,870					
ED8	0,755					
ED9	0,784					
KG1		0,740				
KG2		0,777				
KG3		0,797				
KG4		0,838				
KG5		0,732				
KG6		0,782				
KG7		0,906				
KG8		0,703				
KG9		0,906				
TJ1				0,716		
TJ2				0,704		
TJ3				0,740		

TJ4				0,778		
TJ5				0,923		
TJ6				0,821		
TJ7				0,737		
TJ8				0,917		
TJ9				0,830		
K1						0,735
K2						0,882
K3						0,776
K4						0,849
K5						0,705
K6						0,818
K7						0,734
K8						0,785
K9						0,792

Discriminant Validity

	Average Variance Extracted (AVE)
Efikasi Diri	0,524
Kinerja Guru	0,582
Tanggung Jawab	0,597
Komitmen	0,532

Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Efikasi Diri	0,876
Kinerja Guru	0,738
Tanggung Jawab	0,873
Komitmen	0,728

Composite Reliability

	Composite Reliability
Efikasi Diri	0,903
Kinerja Guru	0,826
Tanggung Jawab	0,901
Komitmen	0,775

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Guru	0,825	0,805

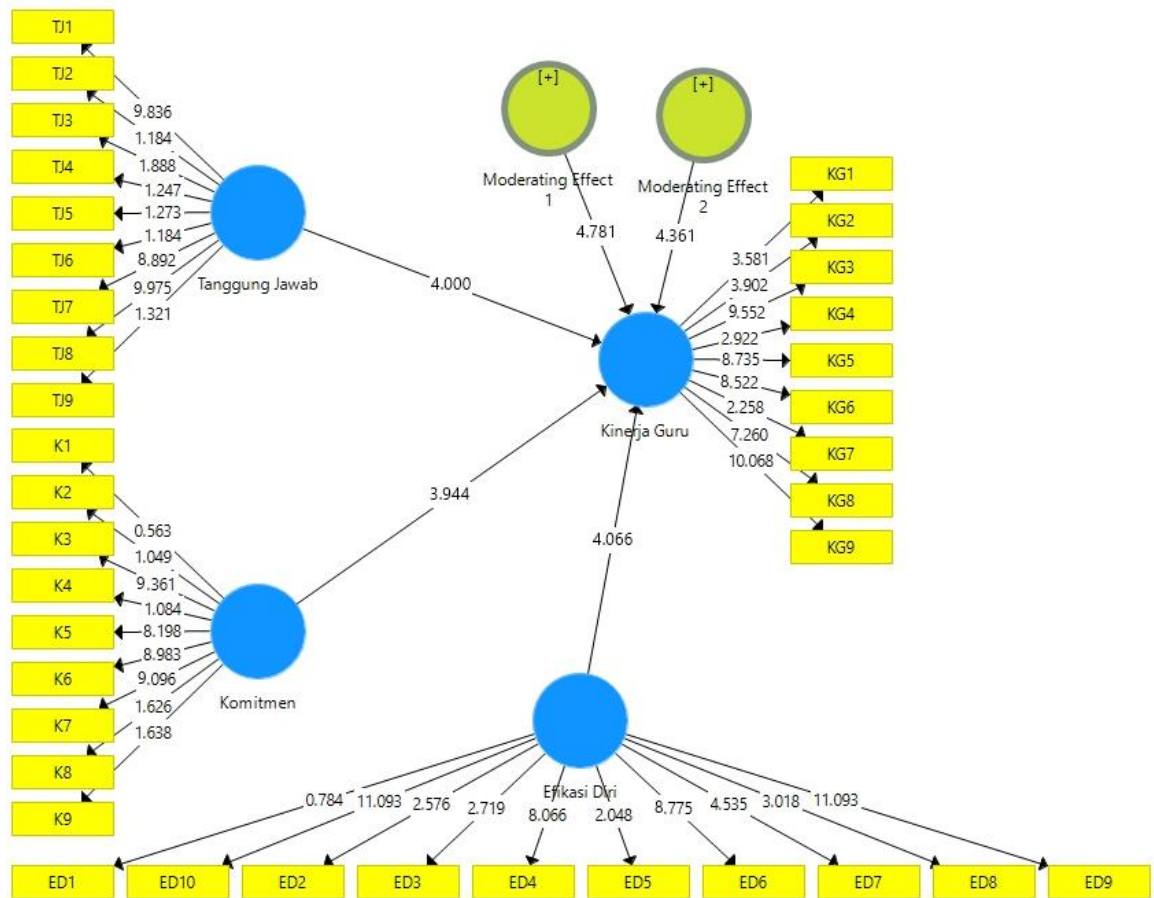
F Square

	Efikasi Diri	Kinerja Guru	Tanggung Jawab	Komitmen
Efikasi Diri		0,328		
Kinerja Guru				
Tanggung Jawab		0,469		
Komitmen		0,462		

Pengujian Hipotesis
Direct Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Efikasi Diri -> Kinerja Guru	0,508	0,506	0,119	4,066	0,000
Moderating Effect 1 -> Kinerja Guru	0,590	0,592	0,185	4,781	0,000
Tanggung Jawab -> Kinerja Guru	0,538	0,543	0,135	4,000	0,000
Moderating Effect 2 -> Kinerja Guru	0,547	0,553	0,117	4,361	0,000
Komitmen -> Kinerja Guru	0,489	0,486	0,124	3,944	0,000

Gambar Direct Effect



Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Efikasi Diri -> Kinerja Guru	0,508	0,506	0,119	4,066	0,000
Moderating Effect 1 -> Kinerja Guru	0,590	0,592	0,185	4,781	0,000
Tanggung Jawab -> Kinerja Guru	0,538	0,543	0,135	4,000	0,000
Moderating Effect 2 -> Kinerja Guru	0,547	0,553	0,117	4,361	0,000
Komitmen -> Kinerja Guru	0,489	0,486	0,124	3,944	0,000