

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Peningkatan mutu pendidikan nasional sangat dipengaruhi oleh kinerja pengajaran guru sebagai ujung tombak proses pembelajaran di sekolah. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, dan agen perubahan dalam dunia pendidikan. Keberhasilan pendidikan tidak dapat dilepaskan dari kualitas dan efektivitas pengajaran yang diberikan oleh guru di kelas (Mulyasa, 2021).

Kinerja pengajaran guru dapat dilihat dari berbagai indikator, seperti kemampuan merancang RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), mengelola waktu dan kelas secara efektif, menerapkan strategi pembelajaran aktif, serta mengevaluasi hasil belajar siswa secara objektif. Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2022), kinerja merupakan hasil dari interaksi antara motivasi, kemampuan, dan persepsi individu terhadap tugasnya. Dalam konteks sekolah menengah atas, tantangan pengajaran semakin kompleks karena siswa berada pada fase pencarian jati diri dan pematangan berpikir kritis.

Guru tidak hanya dituntut menguasai materi, tetapi juga membangun interaksi yang positif, menumbuhkan motivasi belajar siswa, serta mengelola dinamika kelas yang beragam. Kinerja pengajaran yang optimal hanya dapat dicapai apabila guru memiliki kekuatan internal berupa efikasi diri dan ekspektasi yang tinggi, serta didukung oleh motivasi berprestasi yang mendorong perbaikan terus-menerus dalam proses pembelajaran.

Salah satu indikator kinerja pengajaran guru adalah kemampuan dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran yang efektif, interaktif, dan berorientasi pada pencapaian hasil belajar siswa. Kenyataan di lapangan menunjukkan masih adanya variasi dalam kinerja guru yang perlu ditelusuri penyebabnya secara ilmiah. Kajian ini berupaya mengeksplorasi variabel-variabel psikologis seperti efikasi diri dan ekspektasi, yang diyakini turut menentukan kinerja pengajaran guru. Dalam menjembatani hubungan antara efikasi dan ekspektasi terhadap kinerja pengajaran, motivasi berprestasi menjadi variabel yang sangat menentukan.

Motivasi berprestasi merujuk pada dorongan internal seseorang untuk mencapai keunggulan dalam tugas-tugas yang menantang, menetapkan standar tinggi, dan menunjukkan keinginan untuk berhasil. McClelland (2019) menyatakan bahwa individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung mencari umpan balik atas kinerjanya, berorientasi pada pencapaian tujuan, dan menunjukkan kegigihan dalam menghadapi hambatan. Motivasi berprestasi guru mendorong mereka untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran, memperkaya metode pembelajaran, dan memperhatikan hasil belajar siswa sebagai tolok ukur keberhasilan.

Motivasi memperkuat tekad guru untuk mengajar secara profesional dan inovatif. Dalam praktiknya, motivasi berprestasi mendorong guru untuk terus belajar, mengikuti pelatihan, serta melakukan refleksi diri dalam memperbaiki metode pengajaran. Memahami bagaimana motivasi berprestasi berperan sebagai jembatan antara faktor-faktor psikologis dan kinerja aktual menjadi penting dalam

penelitian ini. Penekanan pada motivasi berprestasi juga mendukung arah kebijakan pendidikan yang mengedepankan peningkatan kapasitas dan kualitas guru melalui penguatan aspek motivasional dan psikologis.

Fenomena yang terjadi di SMA Negeri di Rantau Selatan menunjukkan adanya kesenjangan antara potensi guru dan realisasi kinerjanya di kelas. Berdasarkan hasil observasi terhadap 42 orang guru di SMA Negeri Kecamatan Rantau Selatan, ditemukan bahwa:

Berdasarkan hasil observasi dan data awal terhadap 42 orang guru di SMA Negeri di Kecamatan Rantau Selatan, terdapat beberapa permasalahan yang ditemukan terkait kinerja pengajaran guru sebagaimana berikut ini:

1. Terdapat 62% guru yang mengalami kesenjangan antara potensi profesional dengan realisasi kinerja pengajaran di kelas, yang berdampak pada rendahnya efektivitas proses pembelajaran.
2. Sebanyak 48% guru belum mampu menggunakan metode pembelajaran yang inovatif, sehingga pembelajaran cenderung monoton dan kurang menarik minat siswa.
3. Sekitar 53% guru menunjukkan kelemahan dalam pengelolaan kelas, seperti ketidakmampuan mengatur dinamika kelas secara efektif atau menciptakan suasana belajar yang kondusif.
4. Sebanyak 57% guru kurang memiliki inisiatif dalam meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan melalui pelatihan, workshop, atau kegiatan pengembangan profesional lainnya.

5. Walaupun 85% guru memiliki tingkat kehadiran tinggi (lebih dari 90% selama satu semester), efektivitas pengajaran yang optimal hanya ditunjukkan oleh 45% guru, berdasarkan hasil evaluasi kepala sekolah.

Permasalahan-permasalahn di atas, mengarah pada dugaan bahwa rendahnya efikasi diri, ekspektasi kerja, dan motivasi berprestasi berkontribusi terhadap tidak optimalnya kinerja pengajaran guru. Temuan ini memunculkan kebutuhan untuk mengkaji apakah tingkat efikasi diri, ekspektasi kerja, dan motivasi berprestasi para guru berkontribusi terhadap kinerja pengajaran mereka.

Berbagai studi sebelumnya telah mengungkapkan adanya korelasi positif antara efikasi diri dengan kinerja individu, termasuk pada profesi guru. Penelitian yang dilakukan oleh Tschannen-Moran dan Hoy (2021) menunjukkan bahwa guru yang memiliki efikasi tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan kelas dan lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi. Sementara itu, ekspektasi terhadap hasil kerja juga terbukti memengaruhi tingkat keterlibatan guru dalam proses pembelajaran. Penelitian lain oleh Schunk dan Pajares (2019) mengungkapkan bahwa harapan keberhasilan dalam pembelajaran berkaitan erat dengan motivasi dan usaha yang diberikan. Dalam penelitian ini, hubungan antara efikasi dan ekspektasi terhadap kinerja pengajaran guru tidak bersifat langsung, melainkan dapat dimediasi oleh faktor motivasional seperti motivasi berprestasi. Inilah yang menjadi celah penelitian dalam studi ini.

Motivasi berprestasi yang tinggi dapat memperkuat hubungan antara keyakinan internal (efikasi) dan harapan hasil (ekspektasi) dengan perilaku kerja nyata (kinerja). Guru dengan motivasi berprestasi tinggi tidak hanya puas dengan

kinerja rata-rata, tetapi senantiasa mengevaluasi diri, menetapkan target-target pembelajaran yang tinggi, dan mencari strategi yang paling efektif untuk mencapai tujuan tersebut. Mereka juga lebih adaptif dalam menggunakan teknologi, media pembelajaran, dan metode yang sesuai dengan karakteristik siswa.

Keberadaan motivasi berprestasi sebagai variabel *intervening* dapat menjelaskan bagaimana efikasi dan ekspektasi diterjemahkan ke dalam tindakan nyata di ruang kelas. Studi ini penting untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang mekanisme psikologis yang memengaruhi kualitas kinerja pengajaran guru di lingkungan SMA Negeri Rantau Selatan.

Pentingnya peran guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran mendorong lembaga pendidikan untuk terus mencari strategi dalam mengembangkan potensi guru secara menyeluruh. Salah satu pendekatan yang relevan adalah melalui penguatan aspek psikologis internal guru, seperti efikasi diri dan ekspektasi kerja. Peningkatan efikasi dapat dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan, pemberian umpan balik positif, dan penyediaan lingkungan kerja yang mendukung. Sedangkan ekspektasi dapat ditumbuhkan melalui pemahaman yang jelas terhadap visi dan misi sekolah, keterlibatan dalam perencanaan pembelajaran, dan apresiasi terhadap kinerja guru. Kedua faktor tersebut, bila ditopang oleh motivasi berprestasi yang tinggi, akan membentuk guru yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki semangat kerja dan dedikasi yang tinggi dalam proses mengajar.

Efikasi diri, sebagaimana dikemukakan Bandura (2017), adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu untuk

mencapai hasil yang diharapkan. Efikasi diri dalam pendidikan, mencerminkan keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya dalam menyampaikan materi, mengelola kelas, memotivasi siswa, serta mengatasi tantangan dalam proses pembelajaran. Guru yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih ulet, kreatif, dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan. Sebaliknya, guru yang merasa ragu terhadap kemampuannya sendiri akan mudah terpengaruh oleh tekanan lingkungan dan kehilangan semangat kerja. Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap cara guru memandang pekerjaannya, serta tingkat keyakinan dalam mengambil keputusan pembelajaran. Hal ini menjadikan efikasi diri sebagai faktor penting yang perlu diperhitungkan dalam upaya peningkatan kinerja pengajaran guru.

Selain efikasi diri, ekspektasi juga memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja pengajaran guru. Ekspektasi dalam penelitian ini mengacu pada harapan dan penilaian guru terhadap hasil kerja yang akan dicapai berdasarkan usahanya. Teori ekspektasi dari Vroom (2014) menjelaskan bahwa seseorang akan termotivasi untuk bekerja dengan baik jika ia yakin bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik, dan kinerja tersebut akan membawa hasil yang diinginkan. Dalam dunia pendidikan, guru yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap hasil pengajaran cenderung menetapkan target yang lebih tinggi, mempersiapkan pembelajaran dengan lebih matang, dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas profesinya.

Ekspektasi yang realistis dan positif terhadap siswa, lingkungan kerja, dan kebijakan sekolah akan memicu semangat kerja guru dan berdampak pada

peningkatan kualitas pengajaran di kelas. Oleh karena itu, ekspektasi menjadi variabel penting yang dapat memediasi hubungan antara keyakinan internal dan performa nyata di lapangan

Guru yang memiliki efikasi diri dan ekspektasi tinggi akan terdorong untuk mengaktualisasikan potensi mereka melalui motivasi berprestasi, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan performa dalam kegiatan belajar mengajar. Motivasi berprestasi sebagai variabel intervening memiliki pengaruh mediasi yang penting antara efikasi dan ekspektasi terhadap kinerja pengajaran guru. Guru yang percaya pada kemampuannya (efikasi diri) dan memiliki harapan positif terhadap hasil pekerjaannya (ekspektasi), cenderung menunjukkan motivasi tinggi untuk berprestasi.

Dalam konteks pendidikan di SMA Negeri Rantau Selatan, masih terdapat kebutuhan untuk memperkuat pemahaman terhadap faktor-faktor nonteknis yang memengaruhi kinerja guru. Selama ini, banyak perhatian tertuju pada penyediaan sarana prasarana, kurikulum, dan sistem evaluasi pembelajaran, namun aspek psikologis guru kurang menjadi perhatian utama. Padahal, berbagai studi menunjukkan bahwa variabel psikologis memiliki peran signifikan dalam menentukan performa kerja seseorang, terutama dalam profesi yang berorientasi pada interaksi manusia seperti guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh efikasi dan ekspektasi terhadap kinerja pengajaran guru, serta menjelaskan peran motivasi berprestasi sebagai variabel intervening yang menjembatani hubungan antarvariabel tersebut.

Dengan memahami hubungan antara efikasi, ekspektasi, motivasi berprestasi, dan kinerja pengajaran guru, maka sekolah dapat merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih terarah. Kebijakan tersebut dapat berupa program peningkatan kapasitas guru berbasis kebutuhan psikologis, pendampingan personal, pembentukan komunitas belajar guru, serta sistem penghargaan yang memacu motivasi berprestasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan strategi peningkatan kinerja guru di SMA Negeri Rantau Selatan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan acuan bagi para pengambil kebijakan di tingkat daerah maupun nasional dalam merancang program pembinaan guru yang tidak hanya berorientasi pada kompetensi teknis, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis yang mendasar.

Secara konseptual, penelitian ini berpijak pada teori Bandura mengenai efikasi diri, teori ekspektansi dari Vroom, serta teori motivasi berprestasi dari McClelland yang telah banyak diterapkan dalam konteks pendidikan. Bandura menekankan bahwa efikasi diri merupakan prediktor penting terhadap perilaku seseorang dalam menghadapi tugas dan tantangan. Sementara itu, Vroom menyatakan bahwa seseorang akan termotivasi bekerja ketika ia meyakini bahwa usahanya akan memberikan hasil yang diinginkan. McClelland pun menambahkan bahwa motivasi berprestasi berperan dalam mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dibandingkan standar yang telah ada. Integrasi ketiga teori ini menjadi fondasi dalam menjelaskan bagaimana variabel-variabel psikologis dapat berkontribusi terhadap kinerja pengajaran guru secara simultan maupun terpisah.

Dalam praktiknya, pendekatan ini memungkinkan sekolah untuk tidak hanya mengevaluasi aspek luar guru, tetapi juga menelaah kekuatan dan kelemahan dari dalam diri mereka.

Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan di lingkungan SMA Negeri Rantau Selatan yang secara nyata menghadapi tantangan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Guru sebagai agen utama perubahan memerlukan dukungan bukan hanya berupa fasilitas fisik, tetapi juga penguatan dari aspek kepribadian dan motivasi kerja. Dengan mengetahui seberapa besar pengaruh efikasi dan ekspektasi terhadap kinerja pengajaran guru, serta sejauh mana motivasi berprestasi mampu menjadi variabel *intervening* yang signifikan, maka hasil penelitian ini akan membantu dalam menyusun strategi manajemen sumber daya manusia berbasis data. Lebih dari itu, penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi ilmiah dalam memperkaya khasanah kajian psikologi pendidikan dan manajemen pendidikan di tingkat menengah atas.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian, dengan judul: “Pengaruh Efikasi Dan Ekspektasi Terhadap Kinerja Pengajaran Guru Melalui Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel *Intervening* di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Selatan”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan kondisi empiris di SMA Negeri di Kecamatan Rantau Selatan, terdapat sejumlah indikasi yang menunjukkan adanya permasalahan dalam aspek psikologis dan profesionalisme guru, khususnya yang

berkaitan dengan efikasi, ekspektasi, motivasi berprestasi, dan kinerja pengajaran.

Beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Sebagian guru menunjukkan tingkat efikasi diri yang rendah, ditandai dengan kurangnya keyakinan dalam menghadapi tantangan pembelajaran dan kurang percaya diri dalam mengembangkan metode pengajaran inovatif.
2. Ekspektasi kerja guru terhadap keberhasilan pembelajaran dan perkembangan karier belum sepenuhnya tinggi, yang tercermin dari rendahnya inisiatif mengikuti pelatihan atau peningkatan kapasitas profesional.
3. Motivasi berprestasi guru masih bervariasi, di mana sebagian guru kurang menunjukkan dorongan untuk mencapai hasil terbaik dalam pengajaran, baik dari sisi proses pembelajaran maupun hasil belajar siswa.
4. Terdapat dugaan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap motivasi berprestasi guru, namun hubungan ini belum diteliti secara empiris.
5. Demikian pula, ekspektasi guru diperkirakan memengaruhi motivasi berprestasi, tetapi belum diketahui seberapa kuat pengaruh tersebut.
6. Belum terdapat kajian mendalam tentang pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pengajaran guru, termasuk bagaimana efikasi memengaruhi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.
7. Pengaruh ekspektasi terhadap kinerja pengajaran guru juga belum terukur secara sistematis, terutama dalam konteks sekolah negeri di wilayah Rantau Selatan.

1.3.Batasan Masalah

Pada latar belakang masalah disebutkan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pengajaran guru diantaranya efikasi, ekspektasi dan motivasi berprestasi. Banyaknya berbagai masalah yang terdapat pada SMA Negeri Rantau Selatan, tentu membutuhkan sebuah solusi dalam mengatasi kondisinya melalui berbagai aktivitas, salah satunya melalui kegiatan penelitian. Namun disebabkan keterbatasan waktu dan dana, maka peneliti menekankan kegiatan penelitian ini membahas masalah efikasi, ekspektasi kerja, motivasi berprestasi, dan kinerja pengajaran guru SMA Negeri Rantau Selatan,

1.4.Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah maka di dapat beberapa rumusan masalah pada penelitian ini antara lain :

1. Apakah terdapat pengaruh efikasi terhadap kinerja pengajaran guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh Ekspektasi kerja terhadap kinerja pengajaran guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pengajaran guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Selatan?
4. Apakah terdapat pengaruh Efikasi, Ekspektasi kerja, dan Motivasi berprestasi Secara simultan terhadap Kinerja pengajaran guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Selatan?

1.5.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditulis diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruhk efikasi terhadap kinerja pengajaran guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Selatan
2. Pengaruh ekspektasi kerja terhadap kinerja pengajaran guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Selatan
3. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pengajaran guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Selatan
4. Pengaruh Efikasi, Ekspektasi kerja, dan Motivasi berprestasi secara simultan terhadap Kinerja pengajaran guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Selatan

1.6.Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi pendidikan dan manajemen sumber daya manusia di lingkungan sekolah.
2. Menambah wawasan teoritis tentang hubungan antara efikasi, ekspektasi, motivasi berprestasi, dan kinerja pengajaran guru.

3. Menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji faktor-faktor psikologis yang memengaruhi kinerja guru dalam konteks pendidikan menengah.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Kepala Sekolah. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun strategi pengembangan profesional guru melalui pelatihan, supervisi, atau pemberian motivasi kerja berbasis pada efikasi dan ekspektasi guru.
2. Bagi Guru. Penelitian ini dapat membantu guru untuk merefleksikan kondisi efikasi dan ekspektasi pribadi mereka, serta meningkatkan motivasi berprestasi yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas pengajaran di kelas.
3. Bagi Dinas Pendidikan. Hasil penelitian dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan dalam merancang program peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan yang mempertimbangkan faktor-faktor psikologis sebagai bagian penting dari peningkatan mutu pendidikan.
4. Bagi Pengembang Kurikulum dan Lembaga Pelatihan. Dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam menyusun modul pelatihan dan pengembangan profesional guru yang lebih efektif dan tepat sasaran, dengan mempertimbangkan aspek efikasi dan ekspektasi kerja.