

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Efikasi Diri

2.1.1.1 Pengertian Efikasi Diri Guru

Efikasi diri merupakan satu kesatuan arti yang diterjemahkan dari Bahasa Inggris, *self efficacy* yang pertama kali diperkenalkan oleh Bandura yang menyajikan satu aspek pokok dari teori kognitif sosial, mengacu pada keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas. Semakin tinggi efikasi diri, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepercayaan diri seseorang pada kemampuan untuk berhasil (Robbinson dan Judge, 2017).

Menurut Bandura (2016) efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengorganisasikan dan melakukan tindakan-tindakan yang perlu dalam mencapai tingkat kinerja tertentu. Bandura (2016) menjelaskan bahwa seseorang yang mempunyai efikasi diri yang tinggi akan mempunyai motivasi yang kuat bagi dirinya, dalam bertindak lebih semangat, terutama bila tujuan yang hendak dicapainya jelas.

Menurut Sihalohe, ide tentang efikasi diri berkaitan dengan keyakinan bahwa setiap individu harus menilai kapasitas mereka untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan hasil yang menguntungkan (Sihalohe, 2018). Sejalan dengan hal tersebut, menurut Robbins dan Judge efikasi diri adalah keyakinan pribadi mengenai kemampuan seseorang untuk mencapai tugas tertentu dengan sukses (Robbins & Judge. 2017).

Hal ini penting untuk membedakan efikasi diri dari aspirasi, karena efikasi diri berkaitan dengan tujuan ideal yang dapat dicapai seseorang, sedangkan efikasi diri berkaitan dengan evaluasi diri individu terhadap kemampuan mereka (Alwisol, 2012). Mengenai kinerja, efikasi diri mengacu pada evaluasi diri terhadap kemampuan mereka untuk secara efektif merencanakan dan melaksanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tingkat pencapaian yang diinginkan (Bandura, 2016).

Ghufron (2021) mengungkapkan bahwa efikasi diri merupakan evaluasi seseorang mengenai kemampuannya atau kompetensi dirinya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan. Sedangkan Baron dan Byrne (2018) menyatakan bahwa efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Tampubolon (2015) berpendapat bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.

Maryati (2019) efikasi diri sebagai representasi mental individu atas realita, yang merupakan pengalaman-pengalaman masa lalu dan masa kini, yang akan disimpan dalam memori dengan jangka panjang. Menurut Hidayat (2017) efikasi diri adalah keyakinan dari dalam diri seseorang mengenai kemampuan dan kompetensi untuk melaksanakan tugas-tugas secara berhasil.

Suciono (2021) menyimpulkan efikasi diri merupakan sikap atau perasaan yakin atas kemampuan diri sendiri sehingga orang yang bersangkutan tidak terlalu

cemas dalam tindakan-tindakannya, dapat merasa bebas untuk melakukan hal-hal yang disukainya dan bertanggung jawab dalam berinteraksi dengan orang lain, dapat menerima dan menghargai orang lain, memiliki dorongan untuk berprestasi serta mengenal kelebihan dan kekurangannya.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan terhadap kemampuan seseorang, khususnya kemampuan guru dalam mengelola, menyusun, dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja tertentu. Hal ini juga digunakan untuk mengantisipasi apakah seseorang memiliki kemampuan atau kecenderungan untuk mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

2.1.1.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri Guru

Efikasi diri sangat mempengaruhi perilaku manusia. Jika orang yakin mempunyai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan maka individu akan berusaha untuk mencapainya. Efikasi diri merupakan faktor penting untuk menentukan apakah individu akan berprestasi atau tidak. Efikasi diri (self-efficacy) merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai kinerja tertentu. Tingginya efikasi diri guru sangat berpengaruh terhadap keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

Menurut Mulyasa (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri guru meliputi:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*). Pengalaman langsung dalam menyelesaikan tugas atau menghadapi tantangan sebelumnya dapat

memperkuat keyakinan guru terhadap kemampuannya. Guru yang sering berhasil dalam mengelola kelas dan mencapai tujuan pembelajaran cenderung memiliki efikasi diri yang tinggi.

2. Model Sosial atau Observasi (*Vicarious Experience*). Melihat rekan sejawat yang berhasil dalam tugas mengajar dapat meningkatkan efikasi diri guru. Proses ini memungkinkan guru menilai kemungkinan keberhasilannya melalui keberhasilan orang lain sebagai cerminan diri.
3. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*). Dukungan, dorongan, dan motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah, rekan guru, maupun peserta didik dapat membantu meningkatkan keyakinan guru terhadap kemampuannya.
4. Kondisi Psikologis dan Emosional (*Physiological and Emotional State*). Ketenangan emosi dan kondisi psikologis yang stabil membantu guru merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan pembelajaran di kelas.

Sedangkan menurut Robbins (2017), efikasi diri dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1. Pengalaman Pribadi (*Enactive Mastery*). Robbins menekankan bahwa pengalaman yang berhasil di masa lalu merupakan sumber paling kuat dalam membentuk efikasi diri. Semakin sering individu berhasil, semakin kuat efikasi dirinya.
2. Pemodelan Sosial (*Modeling*). Melalui pengamatan terhadap orang lain yang serupa dengan dirinya berhasil melaksanakan suatu tugas, seseorang akan merasa bahwa ia juga mampu melakukannya.

3. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*). Robbins menyatakan bahwa orang akan lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas jika mereka mendapatkan dukungan verbal atau penguatan dari orang lain.
4. Faktor Emosional dan Fisiologis. Tingkat stres, kelelahan, dan kecemasan dapat menurunkan efikasi diri. Sebaliknya, suasana hati yang positif dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam bertindak.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri menurut Santrock, (2017) yaitu:

1. Budaya. Dampak budaya terhadap efikasi diri tidak dapat disangkal. Hal ini mempengaruhi efikasi diri melalui penggabungan nilai-nilai dan keyakinan kedalam proses pengaturan diri, sehingga memungkinkan dilakukannya penilaian efikasi diri. Selain itu, pengaruh keyakinan efikasi diri juga merupakan konsekuensi dari pengaruh budaya.
2. *Gender*. Dampak gender terhadap efikasi diri seseorang tidak bisa diabaikan begitu saja. Penelitian Bandura mengungkapkan bahwa terdapat perbedaan gender yang mencolok dalam hal ini. Perempuan lebih cenderung menunjukkan tingkat efikasi diri yang lebih tinggi dalam mengelola berbagai peran merdeka. Hal ini terutama berlaku bagi perempuan yang mempunyai banyak tanggung jawab, termasuk karier dan tugas rumah tangga, dibandingkan dengan laki-laki yang hanya bekerja.
3. Sifat dari tugas yang dihadapi. Penilaian terhadap kemampuan diri sendiri tentunya dipengaruhi oleh sifat tugas yang dijalani. Tingkat kompleksitas dan kesulitan yang terlibat dalam suatu tugas dapat sangat mempengaruhi efikasi diri

seseorang. Ketika dihadapkan pada tugas yang kompleks, individu sering kali meremehkan kemampuannya sedangkan mereka yang mengerjakan tugas yang lebih sederhana cenderung melebih-lebihkan kemampuannya.

4. Intensif eksternal. Faktor eksternal yang dapat berdampak pada efikasi diri individu adalah insentif yang diterimanya. Bandura menjelaskan bahwa di antara faktor-faktor yang dapat meningkatkan efikasi diri adalah insentif kontijensi yang kompeten, yang merupakan imbalan yang diberikan oleh orang lain yang mengakui pencapaian seseorang.
5. Status atau fungsi seseorang dalam lingkungan. Tingkat kendali yang dimiliki seseorang terhadap lingkungannya sangat dipengaruhi oleh status atau kedudukan di dalamnya. Orang yang memegang status sosial lebih tinggi biasanya mempunyai pengaruh yang lebih besar, yang mengarah pada rasa efikasi diri yang lebih tinggi. Sebaliknya, mereka yang status atau kedudukannya lebih rendah akan mempunyai kendali yang lebih kecil sehingga mengakibatkan rendahnya rasa efikasi diri.
6. Informasi tentang kemampuan diri. Tingkat efikasi diri individu sangat mempengaruhi cara mereka memandang informasi tentang diri mereka sendiri. Mereka yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung memberikan respon positif terhadap umpan balik yang memperkuat kemampuan mereka, sedangkan mereka yang memiliki efikasi diri rendah biasanya bereaksi negatif terhadap umpan balik negatif.

Efikasi diri yang mempengaruhi proses berpikir, motivasi dan kondisi perasaan yang semuanya berperan terhadap apa yang dilakukan. Individu dengan

efikasi diri yang rendah dalam mengerjakan tugas tertentu akan cenderung menghindari tugas itu. Individu akan merasa sulit untuk memotivasi diri, akan mengurangi usahanya atau menyerah dalam berbagai macam rintangan yang dihadapinya. Efikasi diri juga mempengaruhi besar usaha dan ketahanan individu dalam menghadapi kesulitan.

Individu dengan efikasi diri yang tinggi memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tantangan untuk dihadapi dari pada sebagai ancaman untuk dihindari. Jadi faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri yaitu suatu tugas yang dirasakan sulit harus dihadapinya dengan berbagai situasi tertentu melalui keyakinan akan kemampuannya sendiri.

Selain aspek diatas, menurut Rizvi, dkk (2017) terdapat beberapa aspek dalam efikasi diri, yaitu:

1. Ekpektasi hasil (*outcome expectance*), yang mengacu pada hasil yang diantisipasi dari suatu tindakan, merupakan konsep yang lazim. Ini melibatkan ekspektasi terhadap apa yang mungkin terjadi sebagai konsekuensi dari pelaksanaan tugas tertentu.
2. Konsep ekspektasi efikasi (*efficacy expectancy*), mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya melakukan suatu tindakan yang membawa pada hasil yang diinginkan.
3. Nilai hasil (*outcome value*), khususnya pentingnya kemajuan dan pencapaian pribadi.

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri guru adalah: (1) keyakinan akan kemampuan diri; (2) sifat dari tugas yang dihadapi; dan (3) intensif eksternal ataupun penghargaan.

1.1.1.1. Jenis Efikasi Diri

Efikasi diri oleh Luthans (2008) juga dapat dilihat dalam berbagai jenis. Pertama, efikasi diri khusus versus efikasi diri umum. Efikasi diri khusus, yang mengikuti konsep Bandura, diakui oleh hampir semua ilmuwan. Namun, pada tahun-tahun belakangan, efikasi diri umum telah digunakan sebagai dimensi lain dari efikasi diri oleh beberapa peneliti. Para peneliti tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri umum merujuk pada keyakinan individu dalam keberhasilan mencapai tugas melalui berbagai situasi.

Kedua efikasi diri individu versus efikasi kolektif. Efikasi diri individu menurut pandangan Yukl (2006) adalah keyakinan bahwa seseorang cukup mampu dan cakap untuk mencapai tujuan tugas yang sulit. Efikasi kolektif merujuk pada persepsi anggota kelompok bahwa anggota-anggota kelompok mencapai tujuan melalui kerjasama. Dalam konteks kepemimpinan, seorang pemimpin dapat meningkatkan efikasi diri dan efikasi kolektif dari para pengikutnya dengan menguraikan visi yang mengilhami, mengungkapkan keyakinan bahwa sekelompok individu bisa mencapai.

Tujuan tugas kolektif, memberikan rangsangan intelektual dan memberikan pelatihan dan bantuan yang diperlukan. Ketiga, efikasi diri tinggi versus efikasi diri rendah. Baron, Byrne, dan Branscombe menyatakan bahwa orang

dengan efikasi diri tinggi disebuah bidang lebih suka mengalokasikan waktu dan usaha dengan tugas yang bisa diselesaikan serta berhenti mengerjakan tugas yang tidak bisa diselesaikan lebih cepat daripada orang yang memiliki efikasi diri rendah (Luthans, 2008). Suatu sifat penjas dari orang yang menjadi pengusaha (orang-orang yang memulai usaha barunya) berada pada tingkat efikasi diri tinggi.

Terdapat perbedaan pola perilaku (*behavioral pattern*) antara seseorang yang mempunyai *self efficacy* tinggi dengan seseorang yang mempunyai *self efficacy* rendah sebagai berikut (Kreitner & Kinicki, 2007) :

Tabel 2.1. Perbedaan Efikasi Tinggi dan Efikasi Rendah

<i>Self efficacy tinggi</i>	<i>Self efficacy rendah</i>
1. Aktif memilih peluang terbaik	1. Pasif
2. Mampu mengelola situasi, menghindari atau menetralsir hambatan	2. Menghindari tugas yang sulit
3. Menetapkan tujuan, menetapkan standar	3. Aspirasi lemah dan komitmen rendah
4. Membuat rencana, persiapan dan praktek	4. Fokus pada kekurangna pribadi
5. Bekerja keras	5. Tidak melakukan upaya apapun
6. Kreatif dalam memecahkan masalah	6. Kegagalan membuat selalu berkecil hati
7. Belajar dari kegagalan	7. Menganggap kegagalan adalah karena kurangnya kemampuan atau nasib buruk
8. Memvisualisasikan keberhasilan	8. Mudah khawatir, stress dan menjadi depresi
9. Membatasi stres	9. Memikirkan alasan untuk gagal

1.1.1.2. Sumber-sumber Efikasi Diri

Menurut Bandura, ada empat sumber informasi utama yang menentukan akurat atau tidaknya efikasi diri seseorang. Sumber-sumber tersebut adalah

(Bandura, 1998) ; 1) hasil kinerja yang dicapai (pencapaian kinerja), 2) mengamati pengalaman kinerja orang lain dan seolah-olah mengalaminya sendiri (Vicarious experience mengamati kinerja orang lain), 3) keyakinan verbal dan pengaruh sejumlah faktor tipe sosial dalam proses pembentukan kemampuan, dan 4) pengalaman perwakilan dalam mengamati kinerja.

Efikasi diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan, maupun diturunkan bergantung pada sumbernya. Perubahan perilaku tersebut terjadi apabila sumber efikasi diri berubah. Bandura menyebutkan ada empat sumber pengembangan efikasi diri seseorang, hal ini dapat menunjukkan bagaimana tingkat efikasi diri seseorang tergolong tinggi atau rendah, yaitu *mastery experience*, *vicarious experience*, *verbal persuasion*, dan *psychological and emotional arousal* (Bandura, 1998).

1. *Mastery experience*: pengalaman langsung diperlukan untuk penguasaan. Sumber informasi efektivitas yang paling dapat diandalkan. Hal yang sebaliknya berlaku untuk kegagalan; kegagalan mempunyai efek sebaiknya pada gagasan seseorang tentang keefektifannya.
2. *Vicarious experience* (pengalaman orang lain), seseorang memberikan contoh penyelesaian. Semakin dekat seseorang mengidentifikasi dengan model, akan besar pula dampaknya pada efikasi diri. Bila sang model bekerja dengan baik, efikasi akan meningkat, tetapi bila sang model bekerja dengan buruk, ekspektasi efikasi akan menurun.
3. *Verbal persuasion* (persuasi sosial) dapat berupa “*pep talk*” atau umpan balik spesifik atas kinerja. Persuasi sosial sendiri dapat membuat

seseorang mengarahkan usaha, mengupayakan strategi-strategi baru, atau berusaha cukup keras untuk mencapai kesuksesan.

4. *Psychological and emotional arousal*. Tingkat arousal mempengaruhi efikasi diri, tergantung bagaimana arousal itu diinterpretasikan. Pada saat seseorang menghadapi tugas tertentu, apakah ia merasa cemas dan khawatir (menurunkan efikasi) atau bergairah “*psyched*” (menaikkan efikasi) (Alwisol, 2009)

Dalam perkembangannya, Gosselin & Maddux menambahkan satu sumber *self efficacy* yaitu *imaginal experiences* (Gosselin & Maddux, 2003).

Berikut penjelasan sumber-sumber *self efficacy*, yaitu:

1. *Mastery Experience*, merupakan pengalaman menguasai sesuatu, atau suatu keberhasilan atau prestasi yang pernah dicapai di masa lalu. Pengalaman sebelumnya merupakan sumber informasi yang paling penting bagi efikasi diri seseorang. Seseorang yang memiliki pengalaman akan kesuksesan yang dialaminya akan membentuk efikasi diri yang tinggi, begitupun sebaliknya efikasi dirinya rendah apabila orang yang bersangkutan terus menerus mengalami kegagalan,
2. *Vicarious Experience*, efikasi diri dapat dibentuk melalui pembelajaran dengan melihat pengalaman orang lain. Melihat keberhasilan orang lain melalui usaha yang terus menerus akan meningkatkan keyakinan seseorang akan kemampuan mereka. Hal sebaliknya apabila seseorang melihat kegagalan orang lain dalam melakukan suatu perilaku tertentu maka efikasi dirinya akan rendah atau menurun. Selain pengalaman

pribadi, pengalaman milik individu lain juga dapat berpengaruh terhadap pengalaman yang dimiliki seseorang seperti kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan maka individu yang melihat pengalaman kesuksesan tersebut akan membentuk efikasi diri yang dimilikinya. Pengalaman tentang kesuksesan individu lain memberikan anggapan bahwa jika orang lain bisa melakukan sesuatu maka saya dapat melakukannya juga. Terdapat 2 kondisi yang dapat mempengaruhi pengalaman atas keberhasilan orang lain, yaitu kurangnya pemahaman individu terhadap kemampuan orang lain yang dilihatnya dan kurangnya pemahaman individu terhadap kemampuan sendiri.

3. *Verbal persuasion*, dukungan orang sekitar merupakan salah satu sumber efikasi diri. Seseorang yang didukung oleh orang yang ada didekatnya akan lebih mudah untuk yakin akan kemampuannya. Persuasi verbal dapat meningkatkan keyakinan seseorang akan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat memotivasi seseorang untuk melakukan kegiatan apa saja, salah satunya berbagai pengetahuan. Sebaliknya apabila seseorang cenderung menerima perkataan negatif dari orang lain maka dapat menurunkan efikasi diri yang dimilikinya.
4. *Psychological And Affective States*. Keadaan emosi dan fisiologis yang dirasakan seseorang pada situasi tertentu menimbulkan bentuk perilaku seseorang. Naiknya emosi maupun ketegangan dan tekanan terhadap diri seseorang akan menunjukkan tampilan dari perilaku yang dilakukannya. Kedalam fisiologis menjadi hal yang penting dalam berperilaku karena

dapat menentukan bagaimana perilaku yang akan dilakukan seseorang. Seseorang yang cenderung memiliki efikasi yang tinggi akan mampu mengatasi keadaan emosi yang dimilikinya ketika melakukan sesuatu, dan seseorang dengan efikasi diri yang rendah cenderung tegang dan tidak mampu mengatasi keadaan emosi yang dimilikinya saat dihadapkan pada perilaku tertentu.

5. *Imaginal Experiences*, merupakan bagaimana individu memvisualisasikan atau membayangkan keberhasilannya saat melibatkan diri dalam perilaku tertentu, seperti perilaku berbagi pengetahuan, *Imaginal Experiences* dapat dikatakan sebagai seni memvisualisasikan diri berperilaku secara efektif atau berhasil dalam melakukan perilaku tertentu. Imajinasi akan kesuksesan atau keberhasilan seseorang dalam melakukan sesuatu tersebut dapat membentuk keyakinan seseorang akan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya sehingga ia akan melakukan suatu perilaku.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman keberhasilan, dukungan sosial, pengamatan terhadap keberhasilan orang lain, serta kondisi psikologis dan emosional merupakan faktor utama yang memengaruhi tingkat efikasi diri guru. Peningkatan efikasi diri dapat dilakukan melalui pengalaman belajar yang positif, lingkungan kerja yang suportif, serta pengelolaan stres dan emosi yang baik.

2.1.1.3.Cara Meningkatkan Efikasi Diri

Cohen, dkk telah melakukan penelitian tentang berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat efikasi diri seseorang (Cohen et al., 2018). Ada banyak metode untuk membangun dan meningkatkan efikasi diri seseorang. Beberapa metode ini termasuk menetapkan tujuan yang dapat dicapai, menumbuhkan cita diri yang positif, mencari masukan dari orang lain, memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru, serta menghadapi dan mengatasi tantangan:

1. Ketika mempertimbangkan sistem pribadi seseorang, penting untuk mempertimbangkan keyakinan mereka, terutama ketika menyangkut tingkat kompetensi yang mereka rasakan dalam konteks sistem dan budaya yang mereka perlukan. Penting untuk memperhatikan norma-norma kelompok di mana individu tersebut berada, karena faktor-faktor ini memainkan peranan penting dalam membentuk keyakinan mereka.
2. Pemberian peluang untuk pengembangan diri dan peningkatan otonomi dalam manajemen kerja sangatlah penting. Hal ini dapat dicapai melalui sistem dukungan yang mencakup tidak hanya pelatihan mandiri namun juga pengembangan kelompok kerja yang kohesif, dimana para anggota dapat mengakui dan menghargai kontribusi satu sama lain.
3. Salah satu pendekatan efektif untuk memastikan kesuksesan bagi individu adalah dengan memberikan mereka peluang awal untuk mencapai tujuan mereka, sekaligus menumbuhkan pola pikir yang memprioritaskan kesuksesan berkelanjutan. Hal ini melibatkan penciptaan lingkungan yang

mendorong pertumbuhan dan memupuk komitmen untuk terus mencapai prestasi.

Selain itu, terdapat empat cara dalam meningkatkan efikasi diri (Santrock, 2019), yakni :

1. Memilih satu tujuan yang diharapkan dapat dicapai dimana tujuan yang dipilih tentu saja yang sifatnya realistis untuk dicapai
2. Memisahkan pengalaman masa lalu dengan rencana yang sedang dilakukan. Hal ini penting untuk dilakukan agar pengaruh kegagalan masa lalu tidak bercampur dengan rencana yang sedang dilakukan.
3. Tetap berusaha mempertahankan prestasi yang baik dengan cara berusaha tetap fokus dengan keberhasilan yang telah dicapai
4. Membuat daftar urusan situasi atau kegiatan yang diharapkan dapat diatasi atau dapat dilakukan mulai dari hal yang paling mudah sampai pada hal yang paling sulit. Hal ini penting untuk meningkatkan efikasi diri secara bertahap dalam pengerjaan hal-hal yang sulit.

Efikasi diri yang tinggi sangat penting bagi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Guru dengan efikasi diri yang kuat cenderung lebih percaya diri, tangguh dalam menghadapi tantangan pembelajaran, serta memiliki motivasi tinggi untuk mencapai keberhasilan. Oleh karena itu, efikasi diri perlu ditumbuhkan dan ditingkatkan melalui berbagai pendekatan yang terencana dan sistematis. Adapun beberapa cara meningkatkan efikasi diri guru menurut para ahli antara lain:

1. Memberikan Pengalaman Keberhasilan. Menurut Bandura (2017), pengalaman keberhasilan (*mastery experience*) adalah sumber paling kuat untuk meningkatkan efikasi diri. Guru perlu diberi kesempatan untuk merancang dan melaksanakan pembelajaran yang menantang, namun realistis untuk dicapai. Keberhasilan yang diraih dari proses tersebut akan memperkuat keyakinannya terhadap kemampuan sendiri. Melalui Model atau
2. Teladan Positif. Mulyasa (2021) menyatakan bahwa pengamatan terhadap guru lain yang berhasil (*vicarious experience*) dapat meningkatkan efikasi diri. Program mentoring dan pembelajaran kolaboratif memungkinkan guru belajar dari pengalaman dan keberhasilan rekan sejawat yang kompeten.
3. Memberikan Dukungan dan Penguatan Verbal. Dukungan secara verbal dari kepala sekolah, rekan kerja, dan siswa dapat memperkuat efikasi diri guru. Robbins (2017) menjelaskan bahwa persuasi sosial (*social persuasion*), seperti penghargaan, pengakuan, atau umpan balik positif, mampu meningkatkan keyakinan guru terhadap dirinya.
4. Mengelola Kondisi Emosi dan Psikologis. Kondisi stres, kelelahan, dan emosi negatif dapat menurunkan efikasi diri. Oleh karena itu, guru perlu didorong untuk menjaga keseimbangan psikologis melalui manajemen stres, kegiatan refleksi, serta dukungan lingkungan kerja yang sehat dan kooperatif.
5. Pendidikan dan Pelatihan Profesional. Efikasi diri guru akan meningkat apabila mereka dibekali dengan keterampilan baru melalui pelatihan, seminar, workshop, dan kegiatan pengembangan profesional lainnya.

Semakin luas wawasan dan keterampilan yang dikuasai, semakin tinggi kepercayaan diri dalam mengajar.

6. Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab dan Kepemilikan. Guru yang merasa memiliki tanggung jawab penuh atas keberhasilan pembelajaran cenderung mengembangkan efikasi diri lebih kuat. Hal ini dapat dibentuk melalui pelibatan guru dalam pengambilan keputusan sekolah dan pengembangan kurikulum.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa peningkatan efikasi diri guru bukan hanya tugas individu, tetapi perlu didukung oleh sistem pendidikan, lingkungan kerja, dan kepemimpinan sekolah. Melalui pendekatan yang mencakup pengalaman nyata, dukungan sosial, pelatihan berkelanjutan, serta kesejahteraan psikologis, guru dapat meningkatkan efikasi diri secara optimal dan berkelanjutan.

2.1.1.4. Indikator Efikasi Diri

Menurut Brown dan Bandura, indikator efikasi diri adalah istilah-sitilah yang mengacu pada tingkatan efikasi diri, yaitu masing-masing level, kekuatan, dan umum (Bandura, 2019). Ketika mempertimbangkan ketiga aspek tersebut, ada sejumlah indikator efikasi diri, antara lain sebagai berikut (Manara, 2018), yaitu:

1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu. Yakin akan kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Masyarakat mempunyai anggapan yang salah bahwa dirinya mampu mencapai tujuan tertentu, padahal oranglah yang memilih tujuan (target) yang ingin dicapai.
2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Yakin bahwa anda mampu menginspirasi dan mendorong

diri anda sendiri untuk melaksanakan langkah-langkah penting untuk menyelesaikan tugas tersebut. Manusia mampu mengembangkan dirinya dan memotivasi dirinya untuk melaksanakan langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, yang merupakan kemampuan berkembang.

3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. Yakinlah bahwa anda mampu melakukan upaa yang signifikan, mempunyai sikap positif dan gigih. Orang-orang mempunyai tekad yang kuat untuk menyelesaikan proyek dengan memanfaatkan setiap sumber daya yang mereka miliki.
4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan. Yakinlah pada kemampuan anda untuk menang meskipun ada tantangan dan kemunduran yang anda hadapi. Orang mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan dan mengatasi kemunduran, serta mampu bangkit dan mencoba lagi setelah mengalami kekecewaan.
5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi. Percaya diri terhadap kemampuannya dalam mencari solusi terhadap permasalahan yang muncul dalam berbagai konteks. Banyak orang yang memiliki kesalahpahaman bahwa proses penyelesaian masalah tidak terbatas pada keadaan atau skenario tertentu.

Menurut Bandura (2017), ada tiga indikator berbeda dari individu dengan efikasi diri positif:

1. *Magnitude*. Besarnya suatu tugas mengacu pada tingkat kesulitannya. Ketika suatu tugas dianggap terlalu mudah atau terlalu sulit bagi seseorang, mereka

mungkin mengambil tindakan yang mereka yakini sejalan dengan kemampuannya. Indikatornya: kesulitan kerja, kemampuan menyelesaikan tugas mulai dari yang sederhana hingga yang sulit

2. *Generality*. Konsep generalisasi berkaitan dengan ruang lingkup tugas atau bidang perilaku tertentu. Seiring bertambahnya pengalaman, efek dari pengalaman tersebut secara bertahap dapat meningkatkan kemampuan seseorang untuk memenuhi harapan yang berkaitan dengan tugas atau perilaku tertentu. Indikatornya: kemampuan menyelesaikan tugas dalam situasi tertentu.
3. *Strength*. Konsep kekuatan berkaitan dengan tingkat ketabahan dan ketahanan yang dimiliki seseorang sehubungan dengan keyakinannya. Individu dengan tingkat efikasi diri yang rendah rentan dipengaruhi oleh pengalaman negatif yang melemahkan tekadnya. Sebaliknya, individu yang memiliki rasa efikasi diri yang kuat akan terus berusaha meningkatkan kinerjanya, bahkan ketika menghadapi hambatan yang mungkin melemahkan tekadnya. Indikatornya: kuatnya keyakinan akan kemampuan yang dimiliki.

Komponen efikasi diri yang dikemukakan oleh Adicondro & Alfi (2019) terdiri dari 3 komponen yang akan digunakan dalam penyusunan alat ukur efikasi diri, yaitu:

1. Yakin akan kemampuan. Yakni keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri akan kemampuan yang ada sehingga keyakinan tersebut dapat membuahkan hasil seperti yang diyakinkan. Komponen ini berasal dari komponen yang dikemukakan oleh Bandura (Feldman, 2012) *self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol

terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan atau kepercayaan mengenai kapabilitas personal seseorang mengenai kemampuan mereka untuk melakukan tugas tertentu atau menghasilkan apa yang diinginkan.

2. Aspirasi tinggi, adalah keinginan yang kuat untuk menggapai suatu cita-cita.

Kemampuan ini berasal dari pengertian efikasi diri adalah keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Efikasi diri yakni keyakinan bahwa seseorang bisa menguasai situasi dan mendapatkan hasil positif.

3. Kegigihan, adalah kerja keras yang dilakukan untuk mencapai suatu yang diharapkan. Komponen ini berasal dari penjelasan Bandura (2017), menyatakan manusia yang kuat, efikasi diri akan meningkatkan prestasi pribadi dan kesejahteraannya dalam berbagai strategi. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi maka ia cenderung untuk memilih tugas yang menantang dan gigih dalam menghadapi suatu tantangan baru dan ia merasa bila efikasi untuk mencapai tujuan itu tinggi maka ia akan berusaha untuk lebih berhasil menyelesaikan tugas dan lebih lama mengerjakan tugas yang sulit.

Berdasarkan komponen tersebut, indikator tingkah laku dari efikasi diri yang dilakukan dalam penyusunan alat ukur dari teori Bandura yaitu sebagai berikut:

Table 2.1
Indikator tingkah laku dari efikasi

No	Dimensi Inikator	Sub Indikator
1	Yakin akan kemampuan	1. Keinginan mencoba hal baru 2. Tidak plin plan dalam mengambil keputusan 3. Menilai diri secara positif 4. Optimis
2	Aspirasi tinggi	1. Harapan akan masa depan yang lebih baik 2. Keinginan menyelesaikan pendidik tepat waktu 3. Harapan meraih prestasi
3	Kegigihan	1. Tekun 2. Menyelesaikan tugas tepat waktu 3. Meluangkan waktu untuk belajar

Sumber: Bandura, 2017

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator efikasi diri adalah: (1) Yakin akan kemampuan; (2) Aspirasi tinggi, dan (3) Kegigihan

2.1.2. Ekspektasi

2.1.2.1. Pengertian Ekspektasi

Ekspektasi secara umum diartikan sebagai harapan atau keyakinan seseorang terhadap hasil tertentu di masa depan. Schunk (2020) menyatakan bahwa ekspektasi adalah prediksi kognitif individu terhadap kemungkinan keberhasilan yang memengaruhi motivasi dalam bertindak. Woolfolk (2021) menambahkan bahwa ekspektasi guru terhadap siswanya memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil belajar. Ormrod (2020) menyebut ekspektasi sebagai konstruksi psikologis

yang berkaitan dengan persepsi terhadap kemampuan dan dukungan yang tersedia. Bandura (2018) juga mengaitkan ekspektasi dengan konsep efikasi, di mana harapan keberhasilan mendorong upaya dan ketekunan seseorang. Eccles dan Wigfield (2020) menekankan bahwa ekspektasi nilai (expectancy-value) sangat berperan dalam pengambilan keputusan dan perilaku akademik.

Menurut Deci & Ryan (2019), ekspektasi merupakan bagian dari proses motivasional yang dipengaruhi oleh kebutuhan psikologis dasar. Sementara itu, Pintrich (2018) menekankan bahwa ekspektasi dipengaruhi oleh pengalaman belajar sebelumnya dan persepsi terhadap lingkungan pembelajaran. Santrock (2021) menyatakan bahwa ekspektasi yang realistis akan mendorong seseorang untuk merancang strategi pencapaian tujuan yang efektif. McClelland (2020) mengaitkan ekspektasi dengan dorongan berprestasi, di mana semakin tinggi harapan keberhasilan, semakin besar energi yang dikeluarkan. Slavin (2021) menjelaskan bahwa dalam konteks pendidikan, ekspektasi guru terhadap kemajuan siswa membentuk iklim pembelajaran yang mendukung atau menghambat.

Robbins & Judge (2022) memandang ekspektasi sebagai harapan normatif yang terbentuk dalam organisasi dan memengaruhi perilaku kerja individu. Greenberg & Baron (2021) menyebutkan bahwa ekspektasi karyawan terhadap penghargaan kerja akan memengaruhi kepuasan dan komitmen organisasi. Luthans (2020) menyatakan bahwa ekspektasi tinggi terhadap hasil kerja sering kali berperan dalam peningkatan produktivitas. Ivancevich et al. (2021) mengungkapkan bahwa ekspektasi manajemen dapat membentuk budaya kerja dan persepsi peran dalam organisasi. Dalam ranah psikologi positif, Seligman (2021)

menyatakan bahwa ekspektasi optimis merupakan kekuatan psikologis yang mendukung resiliensi dan prestasi.

Goleman (2019) menyatakan bahwa ekspektasi dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, terutama dalam hal mengelola harapan diri dan orang lain. Dweck (2020) memperkenalkan konsep mindset, di mana ekspektasi pertumbuhan atau tetap (fixed/growth) memengaruhi motivasi dan hasil belajar. Bruning et al. (2021) menyebutkan bahwa ekspektasi merupakan gabungan dari harapan individu, persepsi dukungan eksternal, dan nilai atas hasil yang diharapkan. Ames & Archer (2022) mengaitkan ekspektasi dengan orientasi tujuan belajar, di mana harapan positif memicu orientasi pada penguasaan, bukan sekadar performa. Zimmerman (2021) menyimpulkan bahwa ekspektasi merupakan salah satu indikator penting dalam proses regulasi diri, yang menentukan usaha, strategi, dan ketekunan individu dalam mencapai target.

Sedangkan Ekspektasi guru merupakan harapan yang dimiliki guru terhadap kemampuan, perilaku, dan hasil belajar siswa serta terhadap dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas profesional. Menurut Woolfolk (2021), ekspektasi guru dapat memengaruhi iklim kelas dan pencapaian siswa, karena harapan positif cenderung mendorong perilaku mendukung dari guru. Schunk (2020) menyebut ekspektasi sebagai keyakinan kognitif guru terhadap kemungkinan keberhasilan siswa maupun keberhasilan dirinya dalam mengajar. Ormrod (2020) menjelaskan bahwa ekspektasi guru berperan dalam menentukan pendekatan pembelajaran yang digunakan, termasuk strategi penguatan dan penilaian. Santrock (2021) menambahkan bahwa ekspektasi guru terhadap siswa yang tinggi dapat mendorong

motivasi siswa untuk belajar lebih giat. Slavin (2021) menyatakan bahwa ekspektasi guru sering kali menciptakan efek ramalan yang dapat mengarahkan hasil belajar siswa sesuai dengan harapan tersebut (*self-fulfilling prophecy*)

Sementara itu, Bandura (2018) menekankan bahwa ekspektasi guru berkaitan erat dengan efikasi diri guru; semakin tinggi keyakinan guru terhadap kemampuannya, semakin tinggi pula ekspektasinya terhadap hasil belajar. Eccles dan Wigfield (2020) menggarisbawahi bahwa ekspektasi dipengaruhi oleh persepsi guru terhadap potensi siswa serta nilai yang diberikan terhadap tugas mengajar. Robbins dan Judge (2022) menyatakan bahwa ekspektasi adalah bagian dari persepsi kerja yang membentuk sikap, motivasi, dan perilaku guru di lingkungan sekolah. Pintrich (2018) menyebut bahwa ekspektasi berpengaruh dalam penetapan tujuan dan perencanaan pembelajaran. Terakhir, menurut Luthans (2020), ekspektasi guru dapat menjadi indikator penting dalam kinerja karena harapan positif mendorong tanggung jawab profesional dan keterlibatan aktif dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa ekspektasi guru adalah bentuk harapan atau keyakinan guru terhadap kemampuan diri sendiri, kemampuan siswa, serta terhadap hasil dari proses pembelajaran yang dilakukan. Ekspektasi ini mencerminkan persepsi guru terhadap apa yang mungkin dicapai oleh dirinya dan siswanya, serta menjadi dasar dalam menentukan strategi, pendekatan, dan keputusan dalam mengajar. Ekspektasi yang tinggi, positif, dan realistis akan mendorong guru untuk bertindak lebih efektif, meningkatkan

motivasi, serta menciptakan suasana belajar yang mendukung perkembangan siswa secara optimal.

2.1.2.2. Jenis Ekspektasi

Menurut Good dan Brophy (2013), ekspektasi guru terbagi menjadi dua jenis:

1. Ekspektasi Tinggi (*High Expectation*). Guru percaya bahwa siswa mampu mencapai hasil belajar yang tinggi, sehingga guru memberikan tantangan, umpan balik positif, dan bimbingan yang memadai.
2. Ekspektasi Rendah (*Low Expectation*). Guru memiliki harapan yang rendah terhadap kemampuan siswa, yang berdampak pada minimnya dorongan dan perhatian yang diberikan.

Ekspektasi ini akan memengaruhi cara guru memperlakukan siswa, termasuk dalam memberikan tugas, interaksi, dan penilaian. Sedangkan menurut Rosenthal dan Jacobson (2018) dalam penelitian yang terkenal tentang *Pygmalion Effect*, mengklasifikasikan ekspektasi guru menjadi:

1. Ekspektasi Positif. Guru meyakini siswa memiliki potensi besar. Harapan ini cenderung menghasilkan perilaku guru yang mendukung keberhasilan siswa.
2. Ekspektasi Negatif. Guru memiliki pandangan pesimis terhadap kemampuan siswa, sehingga tanpa sadar membatasi kesempatan siswa untuk berkembang.

Jenis ekspektasi ini berpengaruh besar terhadap motivasi dan pencapaian siswa, baik secara sadar maupun tidak sadar. Bandura (2018) mengaitkan ekspektasi dengan konsep efikasi dan membaginya menjadi:

1. Ekspektasi Hasil (*Outcome Expectancy*). Harapan guru terhadap hasil dari tindakan atau strategi pengajaran tertentu (misalnya, penggunaan metode diskusi akan meningkatkan pemahaman siswa).
2. Ekspektasi Efikasi (*Efficacy Expectancy*). Keyakinan guru bahwa dirinya mampu melaksanakan strategi yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Ekspektasi ini tidak hanya menentukan perilaku guru, tetapi juga memengaruhi cara guru menghadapi tantangan di kelas. Perilaku yang diberikan guru kepada siswa sebagai bentuk dari harapan yang diberikannya mempengaruhi harapan dan keyakinan diri serta motivasi di dalam diri siswa. Siklus perilaku ini juga sangat menentukan prestasi dan efektivitas pembelajaran di kelas.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa ekspektasi guru merupakan harapan atau keyakinan guru terhadap potensi, kemampuan, dan hasil belajar yang akan dicapai oleh siswa. Ekspektasi ini terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu ekspektasi tinggi dan rendah (*Good & Brophy*), ekspektasi positif dan negatif (*Rosenthal & Jacobson*), serta ekspektasi hasil dan ekspektasi efikasi. Ekspektasi guru sangat memengaruhi cara guru berinteraksi dengan siswa, memberikan tugas, serta membentuk motivasi dan pencapaian belajar siswa. Semakin tinggi ekspektasi guru terhadap siswanya, maka semakin besar pula kemungkinan siswa

menunjukkan performa belajar yang optimal. Sebaliknya, ekspektasi rendah dapat menjadi hambatan bagi kemajuan belajar siswa.

2.1.2.3. Pengaruh Ekspektasi

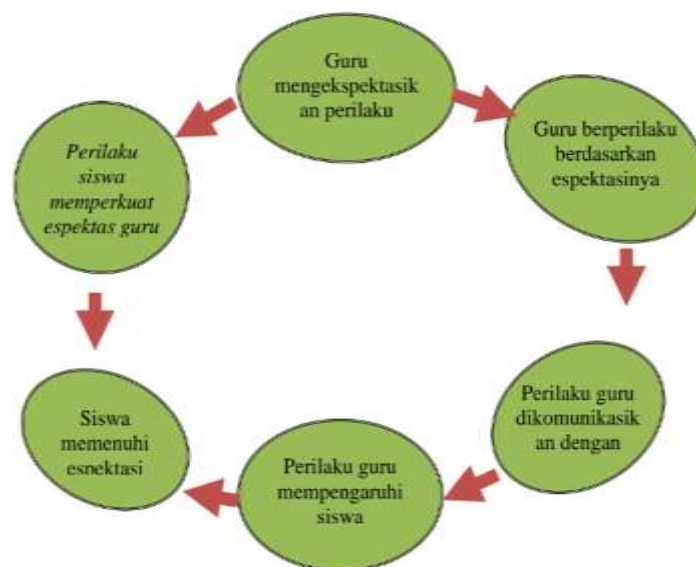
Berikut beberapa pendapat para ahli tentang pengaruh ekspektasi pada prestasi peserta didik dalam Eliyah (2023):

- a. Stipek (2002), anak seperti peserta didik kelas satu sangat sadar dan peka akan perlakuan yang tidak adil pada teman-temannya yang berprestasi tinggi atau rendah (Jacobsen et.al., 2019)
- b. Bernier & Rosenthal (2019) mengatakan sepuluh detik saja peserta didik melihat dan mendengar penjelasan dari guru. Peserta didik yang masih muda bisa mengetahui apa yang dibicarakan gurunya. Seperti perlakuan gurunya kepada peserta didik yang pandai atau kepada peserta didik yang bodoh. Mereka juga dapat menentukan berapa besar seorang siswa dicintai oleh gurunya
- c. Weinstein (2018), harapan-harapan yang rendah yang dicerminkan dari perilaku guru menjadi ramalan-ramalan pemenuhan diri peserta didik. Perlakuan yang berbeda dari guru dapat membimbing peserta didik secara tidak sengaja membenarkan prediksi kemampuan mereka dengan usaha yang kurang tekun dan menghasilkan performa yang lebih buruk. (Jacobsen et.al., 2019)
- d. Rosenthl dan Jacobson (2018) *self fulfilling prophecy* mengacu kepada ekspektasi dan prediksi guru tentang perilaku atau prestasi peserta didik menyebabkan perilaku itu benar-benar terjadi. (Arensd, 2018)

Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk membentuk ekspektasi adalah :

- a) Ingatlah bahwa guru dapat membuat perubahan
- b) Carilah kekuatan pada setiap siswa
- c) Pertimbangkan berbagai kemungkinan penjelasan tentang prestasi yang rendah dan perilaku tidak pantas yang ditampilkan siswa
- d) Komunikasikan atribusi (sebab akibat kesuksesan dan kegagalan) yang optimis dan dapat dikendalikan
- e) Belajar lebih banyak tentang latar belakang dan lingkungan rumah siswa
- f) Nilailah kemajuan siswa secara objektif dan sering (Ormrod, 2019)

Good dan Brophy (2019), Oakes dan Lipton (2017) menyatakan ekspektasi guru melahirkan sebuah siklus perilaku baik dari guru maupun siswa. Berikut gambaran siklus perilaku menurut mereka (Arends, 2018).



Gambar 1. Proses Siklus Ekspektasi Guru
Sumber: Arends (2018)

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan bahwa ekspektasi guru dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik, perlakuan guru yang berdasarkan ekspektasi guru akan membawa kepada perilaku peserta didik yang memperkuat ekspektasi guru mulai dari rasa percaya diri, motivasi, dan prestasi.

2.1.2.4. Indikator Ekspektasi

Ekspektasi memang penting dalam proses belajar mengajar. Guru diharapkan tidak hanya menjadi pengajar tetapi juga pembimbing dan inspirator bagi peserta didik. Guru juga dituntut untuk memahami kebutuhan individu masing-masing peserta didik, serta mampu mengadaptasi metode pengajaran agar sesuai dengan berbagai gaya belajar. Beberapa para ahli mengemukakan indikator utama ekspektasi guru dapat diukur melalui beberapa aspek utama seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 2.3.
Indikator Ekspektasi Guru

No	Sumber	Indikator Ekspektasi
1	Brookhart dan Effendi (2013)	1. Harapan terhadap prestasi siswa. Guru memiliki harapan tinggi terhadap prestasi akademik siswa dan percaya bahwa semua siswa dapat berhasil 2. Komunikasi yang jelas. Guru memberikan instruksi yang jelas dan menyampaikan ekspektasi mereka secara transparan kepada siswa 3. Memberikan umpan balik konstruktif. Guru memberikan umpan balik yang membangun untuk membantu siswa memperbaiki kekurangan dan menguatkan kelebihan mereka
2	Hattie (2019)	1. Interaksi Guru-siswa, guru menciptakan hubungan yang positif dengan siswa, yang menjadi dasar bagi ekspektasi tinggi

No	Sumber	Indikator Ekspektasi
		2. Penentuan tujuan yang jelas. Guru menetapkan tujuan pembelajaran yang spesifik, menantang, namun dapat dicapai oleh siswa 3. Pemantauan dan Evaluasi progress. Guru secara teratur memantau dan mengevaluasi kemajuan serta menyesuaikan pengajaran untuk memenuhi kebutuhan siswa
3	Marzano (2017)	1. Strategi pengajaran yang efektif. Guru menggunakan berbagai strategi pengajaran yang efektif untuk membantu siswa mencapai hasil belajar yang diharapkan 2. Penekanan pada pemahaman mendalam. Guru mendorong siswa untuk memahami materi secara mendalam, bukan hanya menghafal. 3. Penggunaan penilaian formatif. Guru menggunakan penilaian formatif secara rutin untuk mendapatkan umpan balik tentang kemajuan siswa dan menyesuaikan pembelajaran.
4	Tschannen – Moran & Hoy (2012)	1. Efikasi guru. Guru memiliki keyakinan terhadap kemampuan mereka dalam mengajar dan mempengaruhi hasil belajar siswa 2. Ekspektasi tinggi untuk semua siswa. Guru percaya bahwa semua siswa tanpa memandang latar belakang memiliki potensi untuk belajar dan sukses 3. Menciptakan lingkungan belajar yang mendukung. Guru menciptakan lingkungan kelas yang mendukung dan memotivasi siswa untuk belajar.
5	Good & Brophy (2013)	1. Harapan tinggi terhadap semua siswa. Guru menunjukkan harapan yang tinggi dan positif untuk semua siswa tanpa diskriminasi 2. Pemberian tugas yang menantang. Guru memberikan tugas yang menantang namun sesuai dengan kemampuan siswa, mendorong mereka untuk berusaha lebih keras 3. Penyampaian harapan yang jelas. Guru menyampaikan harapan mereka secara jelas dan memberikan bimbingan yang diperlukan untuk mencapai harapan tersebut.

Ekspektasi pada peserta didik menyoroti pada kemampuan guru dalam menetapkan harapan yang jelas dan mendukung perkembangan akademis serta karakter peserta didik. Guru juga bisa mengkomunikasikan harapan positif terhadap semua siswa secara setara dan tanpa diskriminasi dan memberikan tantangan yang bermakna disertai motivasi untuk mencapainya. Dalam fitur pengelolaan kinerja guru yang terdapat dalam Platform Merdeka Mengajar (PMM) ekspektasi pada peserta didik merupakan salah satu indikator kinerja guru pada kualitas pembelajaran yang terintegrasi dengan Rapor Satuan Pendidikan yang juga berdampak langsung pada pembelajaran.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator dari ekspektasi guru menekankan pada fokus pada siswa, keyakinan pada kemampuan siswa, penggunaan berbagai strategi pembelajaran, penilaian yang berorientasi pada perbaikan, dan kontribusi pada iklim sekolah yang positif.

2.1.3. Motivasi Berprestasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi merupakan dorongan internal yang kuat dalam diri individu untuk mencapai keunggulan, mengatasi tantangan, dan menunjukkan kinerja terbaik. Menurut McClelland (2020), motivasi berprestasi adalah hasrat untuk melakukan sesuatu lebih baik daripada sebelumnya atau lebih baik dari standar yang telah ditetapkan. Robbins dan Judge (2021) menyatakan bahwa motivasi berprestasi mencerminkan dorongan untuk mencapai sukses berdasarkan standar keunggulan pribadi atau sosial. Menurut Santrock (2020), motivasi berprestasi muncul ketika individu merasa terdorong untuk mendapatkan hasil

terbaik dalam tugas yang mereka anggap penting. Goleman (2021) mengaitkan motivasi berprestasi dengan kecerdasan emosional, terutama dalam hal dorongan internal dan ketekunan dalam mengejar tujuan.

Sementara itu, Reeve (2021) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi mengarahkan individu untuk menetapkan tujuan yang menantang dan menginvestasikan usaha secara konsisten. Menurut Elliot dan Dweck (2020), motivasi berprestasi juga dipengaruhi oleh orientasi tujuan seseorang, apakah berfokus pada penguasaan atau performa. Murniati (2022) menekankan bahwa motivasi berprestasi mencakup komitmen dan usaha individu untuk menjadi yang terbaik dalam bidangnya. Hamzah B. Uno (2021) menyebut motivasi berprestasi sebagai kekuatan mental yang mendorong seseorang untuk bersaing dengan diri sendiri.

Menurut Schunk et al. (2022), motivasi berprestasi penting dalam lingkungan pembelajaran karena berkaitan erat dengan pencapaian akademik. Mangkunegara (2022) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi meliputi keinginan untuk unggul, bertanggung jawab atas tugas, dan menetapkan target pribadi. Secara keseluruhan, motivasi ini berakar dari kebutuhan akan pengakuan, pencapaian, dan pertumbuhan diri secara berkelanjutan.

Motivasi berprestasi menjadi faktor krusial dalam menentukan kualitas dan intensitas usaha seseorang dalam berbagai aktivitas, terutama dalam konteks pendidikan dan pekerjaan. Menurut Deci dan Ryan (2022), motivasi ini termasuk dalam motivasi intrinsik yang timbul dari dalam diri individu, tanpa tergantung pada hadiah eksternal. Menurut Zimmerman (2021), siswa dengan motivasi

berprestasi tinggi menunjukkan kemandirian belajar dan inisiatif yang kuat dalam memecahkan masalah.

Sugiyono (2022) menambahkan bahwa motivasi berprestasi dapat diamati dari cara seseorang menetapkan tujuan, menyusun strategi, dan mengevaluasi kemajuan diri. Menurut Bandura (2021), efikasi diri memiliki hubungan erat dengan motivasi berprestasi, karena keyakinan terhadap kemampuan diri mendorong tindakan dan keberhasilan. Suryabrata (2020) menyatakan bahwa individu dengan motivasi berprestasi tinggi biasanya memiliki tingkat fokus dan dedikasi yang luar biasa dalam menyelesaikan tugas. Menurut Siregar (2023), motivasi berprestasi mencakup keinginan untuk terus berkembang dan tidak puas dengan pencapaian rata-rata. Di sisi lain, Winkel (2022) menekankan bahwa peran lingkungan seperti dukungan keluarga dan guru sangat memengaruhi perkembangan motivasi ini. Menurut Mulyasa (2022), guru dapat membangkitkan motivasi berprestasi siswa dengan memberikan tantangan yang tepat dan penghargaan yang adil. Slameto (2021) menyebutkan bahwa motivasi berprestasi juga berkaitan dengan harapan akan hasil positif yang akan diperoleh dari suatu usaha.

Motivasi berprestasi tidak hanya mendorong individu untuk bertindak, tetapi juga membentuk sikap kerja keras, tekun, dan pantang menyerah. Hal ini sangat penting dalam membentuk generasi yang produktif dan berkualitas tinggi. Motivasi berprestasi terus menjadi objek kajian penting karena berperan besar dalam kesuksesan individu dalam berbagai bidang. Menurut Suciati dan Rachman

(2022), dalam pendidikan, motivasi ini menjadi pendorong utama bagi siswa untuk meraih prestasi akademik yang tinggi.

Menurut Handayani (2023), karakteristik orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi adalah memiliki rasa percaya diri, fokus terhadap tujuan, dan tidak mudah puas dengan hasil yang dicapai. Menurut Santoso (2022), motivasi ini berkaitan dengan budaya kerja keras, dan sering kali muncul pada individu yang memiliki visi hidup yang jelas. Syah (2021) menambahkan bahwa motivasi berprestasi berkorelasi dengan keinginan untuk mengaktualisasikan potensi diri secara maksimal.

Menurut Hasanah (2023), dalam dunia kerja, individu yang bermotivasi tinggi cenderung menunjukkan inovasi dan komitmen tinggi terhadap hasil. Dalam penelitian terbaru oleh Wibowo (2023), motivasi berprestasi dipicu oleh kombinasi antara penghargaan internal (kepuasan batin) dan eksternal (pengakuan sosial). Menurut Haris (2022), siswa yang dimotivasi untuk berprestasi akan lebih aktif mencari tantangan daripada menghindari kegagalan.

Berdasarkan kajian-kajian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi merupakan faktor psikologis yang kompleks dan multidimensional, yang dapat dibentuk melalui pendidikan, lingkungan sosial, dan pengalaman hidup. Keberadaan motivasi ini tidak hanya mendorong performa tinggi, tetapi juga memengaruhi arah dan kualitas kehidupan individu dalam jangka panjang. Menumbuhkan motivasi berprestasi sejak dini menjadi kebutuhan mendasar dalam membentuk pribadi yang mandiri dan unggul.

2.1.3.2. Ciri-ciri Motivasi berprestasi

Motivasi berprestasi ditandai oleh adanya keinginan kuat untuk mencapai standar yang tinggi. Kebutuhan berprestasi menurut McClelland merupakan motivasi yang berhubungan dengan pencapaian standar kepandaian atau standar keahlian (Djaali, 2017). Ada lima ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi :

- a. Tanggung jawab, individu dengan motivasi berprestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya dan tidak akan meninggalkan tugas tersebut sebelum selesai ia tuntaskan.
- b. Mempertimbangkan resiko, individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan menimbang kemampuannya dengan tingkat kesukaran tugas, ia akan memilih dengan derajat kesukaran sedang namun menantang dan memungkinkan dirinya untuk menyelesaikan dengan baik. Ia tidak akan memilih tugas yang kemungkinan akan mengalami kegagalan besar
- c. Memperhatikan umpan balik, individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi menyukai umpan balik atas hasil pekerjaannya, hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat kemajuan setiap usahanya.
- d. Kreatif dan inovatif, individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan mencari cara yang efektif dan efisien untuk menyelesaikan tugasnya,
- e. Ketahanan (*persistence*), individu dengan motivasi berprestasi tinggi memiliki ketahanan dalam menghadapi tugas, dan kesuksesan pada tugas yang sulit menyebabkan adanya kemungkinan keberhasilan ke wilayah yang daya tariknya lebih besar.

Motivasi berprestasi berhubungan dengan tingkat pengorbanan seseorang dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Semakin tinggi motivasi berprestasi seseorang, semakin besar ekspektasi yang mereka miliki, dan semakin tinggi pengorbanan yang mereka berikan. Menurut Wade & Travis (Wade & Travis, 2018), individu yang memiliki dorongan kuat untuk berprestasi memiliki beberapa ciri khas, antara lain:

1. Tujuan utamanya adalah untuk berkonsentrasi pada tujuan-tujuan tertentu, yang melibatkan pelaksanaan tugas-tugas yang dapat diselesaikan dengan efisiensi mutlak, meskipun terdapat banyak usaha lain yang juga memerlukan perhatian dan penyelesaian.
2. Meskipun tugas-tugas yang diberikan seringkali sulit, namun tugas-tugas tersebut tetap dapat dicapai dengan ketekunan. Semua bentuk pekerjaan menghadirkan tantangan uniknya masing-masing, namun mereka yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan masih dapat berhasil menagejarnya
3. Individu fokus pada pencapaian tujuannya dan tidak mengabaikan peluang yang mungkin melebihi pencapaian yang diantisipasi.

Ada berbagai sebab yang membuat orang termotivasi untuk berprestasi (Griessman, 2019) dorongan tersebut antara lain disebabkan oleh:

1. Kebutuhan akan pemenuhan ekonomi
2. Kebutuhan penghargaan oleh orang lain
3. Harga diri
4. Menantang perasaan rendah diri

5. Kebutuhan neurotis
6. Pengembangan diri atau pemenuhan diri
7. Kebutuhan untuk menciptakan sesuatu yang akan bertahan
8. Kesenangan atau bersenang-senang

Motivasi berprestasi adalah pola motivasi yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas dan perbaikan kinerja. Motivasi berprestasi tumbuh melalui proses persepsi yang diterima oleh seseorang. Dimana persepsi tersebut dipengaruhi oleh kepribadian, sikap, pengalaman dan harapan-harapan. Setiap orang memiliki motivasi berprestasi, tetapi kadarnya berbeda-beda. Orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan lebih cepat mencapai kemajuan dan hasilnya lebih baik dibandingkan dengan mereka yang bemosivasi rendah. Ada atau tidaknya motivasi berprestasi pada diri seseorang, secara kualitatif juga tidak sama intensitasnya.

Menurut McClelland (2020), individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung menetapkan target yang menantang dan berusaha keras untuk mencapainya. Mereka tidak mudah puas dengan hasil biasa dan selalu mencari cara untuk meningkatkan performa. Robbins dan Judge (2021) menyatakan bahwa ciri khas orang bermotivasi berprestasi adalah orientasi pada hasil dan evaluasi diri yang ketat terhadap pencapaiannya. Mereka juga menunjukkan perilaku kompetitif secara sehat, tidak terhadap orang lain semata, tetapi terutama terhadap diri sendiri.

Santrock (2020) menyebutkan bahwa siswa dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung menunjukkan semangat belajar yang tinggi, bertanggung jawab atas tugasnya, dan menunjukkan kemandirian belajar. Reeve (2021) menambahkan

bahwa ciri khas lainnya adalah adanya persistensi atau ketekunan, terutama dalam menghadapi kegagalan. Orang dengan motivasi tinggi tidak mudah menyerah, bahkan ketika menghadapi hambatan besar. Selain itu, mereka memiliki rasa percaya diri yang tinggi terhadap kemampuan untuk sukses. Kepercayaan ini mendorong mereka mengambil risiko terukur demi mencapai hasil terbaik.

Menurut Bandura (2021), keyakinan pada efikasi diri menjadi ciri penting dari motivasi berprestasi. Hal ini mendorong individu untuk aktif belajar dari kesalahan dan terus memperbaiki strategi pencapaian. Salah satu ciri motivasi berprestasi adalah kecenderungan untuk bekerja keras secara konsisten, meskipun tanpa imbalan langsung. Menurut Deci dan Ryan (2022), orang yang memiliki motivasi intrinsik berprestasi akan terus bekerja karena mereka menikmati tantangan dan prosesnya. Mereka cenderung mengambil inisiatif, menyukai umpan balik untuk pengembangan diri, dan tidak bergantung pada dorongan eksternal semata. Siregar (2023) mengungkapkan bahwa orang dengan motivasi berprestasi menunjukkan kesediaan untuk belajar terus-menerus dan terbuka terhadap kritik membangun. Mereka merasa terdorong untuk selalu memperbaiki diri tanpa harus menunggu perintah.

Robbins dan Judge (2021) juga menyebutkan bahwa individu seperti ini akan menunjukkan tanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan dan cenderung menyelesaikannya lebih cepat dan lebih baik. Mereka menyukai suasana kerja yang menantang dan tidak takut menghadapi risiko kegagalan. Dalam dunia pendidikan, siswa dengan motivasi berprestasi akan mencari materi tambahan, aktif dalam diskusi, dan rela menghabiskan waktu untuk belajar lebih banyak. Selain itu,

mereka memiliki dorongan untuk menjadi yang terbaik, bukan dalam arti sombong, tetapi karena mereka memiliki standar pencapaian pribadi yang tinggi. Ciri lainnya adalah menetapkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang secara jelas dan realistis. Tujuan itu menjadi acuan dan sumber energi dalam menjalani proses pencapaian. Mereka juga mampu mengelola waktu secara efektif, fokus pada prioritas, dan disiplin menjalankan rencana yang telah dibuat.

Motivasi berprestasi juga tercermin dalam sikap optimis dan semangat pantang menyerah terhadap tantangan. Menurut Goleman (2021), orang dengan motivasi tinggi biasanya memiliki kecerdasan emosional yang stabil, mampu mengelola emosi saat menghadapi tekanan. Mereka melihat kegagalan bukan sebagai akhir, tetapi sebagai pelajaran untuk tumbuh.

Menurut Schunk et al. (2022), mereka memiliki sikap reflektif dan suka mengevaluasi diri secara objektif agar bisa memperbaiki kekurangan. Dalam organisasi, ciri ini ditunjukkan oleh semangat inovasi dan pencarian solusi kreatif terhadap masalah yang muncul. Mereka juga memiliki orientasi ke masa depan, artinya mereka selalu berpikir jangka panjang, bukan hanya hasil instan. Menurut Santoso (2022), ciri lain adalah adanya semangat kolaborasi meskipun tetap menjaga kemandirian dalam berpikir. Mereka berusaha memengaruhi lingkungan secara positif untuk mendukung pencapaian bersama. Dalam proses pembelajaran atau pekerjaan, mereka selalu berusaha menjadi teladan dan motivator bagi orang lain. Selain itu, mereka memperlihatkan sikap gigih dalam mencapai target meskipun dalam situasi sulit.

Menurut Suciati dan Rachman (2022), orang dengan motivasi berprestasi tinggi memiliki disiplin diri yang kuat dan menghindari sikap menunda-nunda. Semua ciri ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi bukan hanya berkaitan dengan hasil, tetapi juga dengan proses, sikap, dan nilai-nilai positif yang mendukung kesuksesan jangka panjang.

Motivasi berprestasi merupakan dorongan kuat dalam diri seseorang untuk mencapai standar tinggi, bekerja keras, dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan. Ciri-ciri utamanya mencakup: penetapan tujuan yang menantang, tanggung jawab atas tugas, ketekunan, dan keinginan untuk terus meningkatkan diri. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki efikasi diri yang kuat, disiplin, dan kemampuan mengelola waktu secara efektif. Mereka juga menunjukkan semangat belajar yang tinggi, terbuka terhadap kritik, serta menikmati proses pencapaian, bukan hanya hasilnya.

Selain itu, motivasi berprestasi ditandai oleh dorongan intrinsik yang kuat, yaitu keinginan untuk sukses yang berasal dari dalam diri tanpa bergantung pada hadiah eksternal. Mereka menyukai tantangan, bekerja secara mandiri maupun kolaboratif, serta memiliki orientasi masa depan. Optimisme, kemampuan refleksi, serta kecerdasan emosional juga menjadi bagian penting dari karakteristik mereka. Semua ciri ini menunjukkan bahwa motivasi berprestasi tidak hanya menentukan keberhasilan dalam pendidikan atau pekerjaan, tetapi juga menjadi landasan penting dalam membentuk pribadi yang tangguh, kreatif, dan produktif secara berkelanjutan.

2.1.3.3. Jenis dan Dimensi Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi adalah aspek yang sangat penting dalam pendidikan, memiliki peranan yang besar dalam memberikan dorongan bagi seseorang untuk mencapai standar kesuksesannya untuk peningkatan kinerja yang profesional. Menurut Robbins (dalam bukunya *Organizational Behavior*, edisi terbaru 2021), menjelaskan bahwa motivasi berprestasi (*need for achievement*) memiliki jenis dan dimensi utama sebagai berikut:

1. Motivasi Berprestasi Tinggi (*High Need for Achievement*). Individu dengan motivasi ini memiliki dorongan besar untuk menyelesaikan tugas yang menantang, mengambil tanggung jawab pribadi atas hasil kerja, dan mencari umpan balik yang konkret atas kinerjanya.
2. Motivasi Berprestasi Rendah (*Low Need for Achievement*). Individu yang memiliki jenis ini cenderung menghindari risiko, kurang tertarik pada tantangan baru, dan lebih nyaman dalam kondisi yang stabil tanpa tekanan kompetitif.

Sedangkan untuk dimensi motivasi berprestasi Robbins menguraikan beberapa dimensi utama motivasi berprestasi yang mencerminkan bagaimana individu merespons dorongan untuk berprestasi:

1. Pencapaian Standar Pribadi (*Personal Achievement Standards*). Keinginan untuk menetapkan dan mencapai standar kinerja yang tinggi secara pribadi, bukan berdasarkan standar orang lain.

2. Tanggung Jawab Pribadi (*Personal Responsibility*). Kecenderungan untuk merasa bertanggung jawab atas hasil kerja sendiri dan tidak bergantung pada orang lain.
3. Preferensi terhadap Umpan Balik (*Preference for Feedback*). Individu dengan motivasi berprestasi tinggi senang menerima umpan balik yang spesifik dan objektif untuk mengetahui sejauh mana pencapaiannya.
4. Orientasi terhadap Tujuan (*Goal Orientation*). Fokus terhadap pencapaian tujuan yang menantang dan realistis, bukan hanya menyelesaikan tugas biasa.
5. Kecenderungan Mengambil Risiko Sedang (*Moderate Risk Taking*). Individu tidak menghindari risiko, tetapi juga tidak gegabah—mereka memilih tantangan yang memiliki kemungkinan sukses yang terukur.
6. Persistensi (*Persistence*). Dorongan untuk terus berusaha meskipun mengalami hambatan, menunjukkan ketekunan dan daya tahan mental.

Motivasi berprestasi tidak hanya sekadar keinginan untuk sukses, tetapi mencakup dorongan internal untuk mengatasi tantangan, menetapkan standar tinggi, bertanggung jawab secara pribadi atas hasil, dan terus berkembang melalui umpan balik dan pengalaman. Dimensi-dimensi ini menjadikan individu lebih efektif dalam tugas yang memerlukan ketepatan, komitmen, dan orientasi pada hasil. Sedangkan McClelland (2017) menyatakan bahwa setiap individu memiliki tiga kebutuhan utama yang memengaruhi motivasi, yaitu:

1. *Need for Achievement (nAch)*. Kebutuhan akan prestasi dorongan untuk mencapai tujuan yang sulit dan menantang, mengambil tanggung jawab pribadi, serta mencari umpan balik atas hasil kerja.
2. *Need for Power (nPow)*. Kebutuhan akan kekuasaan kebutuhan untuk mengontrol dan mempengaruhi orang lain, serta memiliki pengaruh dalam organisasi atau kelompok sosial.
3. *Need for Affiliation (nAff)*. Kebutuhan akan afiliasi dorongan untuk menjalin hubungan sosial yang hangat dan harmonis, serta diterima oleh kelompok atau lingkungan sosial.

Sedangkan dimensi motivasi berprestasi (*Need for Achievement nAch*) menurut McClelland memiliki beberapa dimensi atau ciri khas, yaitu:

1. Preferensi terhadap Tujuan yang Menantang tapi Realistis. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi suka menetapkan target yang sulit tapi bisa dicapai, bukan target yang terlalu mudah atau terlalu mustahil.
2. Tanggung Jawab Pribadi atas Pekerjaan. Mereka lebih suka bekerja sendiri atau dalam tim kecil di mana mereka bisa mengontrol hasil pekerjaan secara langsung.
3. Mencari Umpan Balik Kinerja. Selalu ingin tahu hasil usahanya secara objektif dan spesifik agar bisa memperbaiki diri di masa mendatang.
4. Kecenderungan Menghindari Risiko Ekstrem. Mereka menghindari tugas yang terlalu mudah (kurang menantang) atau terlalu sulit (risiko gagal tinggi), dan lebih suka tantangan dengan risiko sedang.

5. Fokus pada Perbaikan dan Peningkatan Diri. Bukan semata bersaing dengan orang lain, tapi lebih kepada meningkatkan kompetensi dan melampaui pencapaian sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan bahwa motivasi berprestasi (*nAch*) adalah salah satu kebutuhan psikologis utama yang mendorong individu untuk berprestasi melalui usaha keras, tanggung jawab pribadi, dan keinginan untuk meningkatkan kinerja. Ciri khas utamanya adalah pencarian tantangan yang bermakna, usaha mencapai keunggulan, dan evaluasi diri secara terus-menerus.

2.1.3.4. Indikator Motivasi Berprestasi

Indikator motivasi berprestasi yang tinggi menurut McClelland adalah sebagai berikut:

- a) Tanggung jawab. Rasa tanggung jawab akan memberikan dorongan bagi individu untuk mengejar prestasi yang diharapkan oleh organisasi.
- b) Mempertimbangkan resiko pemilihan tugas. Pertimbangan resiko dari tugas yang akan dijalankan merupakan salah satu ciri dari individu yang memiliki tingkat motivasi berprestasi yang tinggi. Hal ini dikarenakan individu tersebut akan menyiapkan strategi yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien
- c) Memperhatikan umpan balik. Pegawai yang memperhatikan adanya umpan balik dari hasil kerja yang dimiliki akan mampu melakukan evaluasi kinerjanya sendiri sehingga pegawai tersebut akan mampu memaksimalkan hasil kerjanya

- d) Kreatif dan inovatif. Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif dan seefisien mungkin
- e) Waktu penyelesaian tugas. Pegawai dengan motivasi berprestasi yang tinggi, akan berupaya untuk meminimalisir adanya waktu yang terbuang percuma dalam melaksanakan pekerjaan
- f) Keinginan menjadi yang terbaik. Keinginan untuk menjadi yang terbaik merupakan salah satu ciri utama dari pegawai yang memiliki motivasi untuk berprestasi. Hal ini dikarenakan pegawai tersebut akan senantiasa untuk memberikan hasil yang terbaik kepada organisasi.

Selain itu, indikator motivasi berprestasi juga dibahas Djaali (2013) yang menyatakan dengan indicator berikut:

- a) Menyukai tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi
- b) Memiliki tujuan yang realistis dan menantang
- c) Bersedia menerima perubahan dan umpan balik
- d) Senang bekerja mandiri
- e) Senang bersaing untuk mengungguli orang lain
- f) Keinginan/ dorongan berprestasi

Menurut Sardiman (2019) orang termotivasi dapat dilihat dari ciri-ciri yang ada pada diri orang tersebut, yaitu:

- a. Tekun menghadapi tugas
- b. Ulet menghadapi kesulitan
- c. Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah

- d. Lebih senang bekerja mandiri
- e. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin
- f. Dapat mempertahankan pendapatnya
- g. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu, dan
- h. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal

Mulyasa (2021) menjelaskan guru yang memiliki motivasi kerjanya tinggi bercirikan:

1. Bertanggung jawab atas perbuatannya, menggiatkan diri pada karier atau hidup masa depan, dan tidak menyalahkan orang lain atas kegagalan
2. Berusaha mencari umpan balik atas kerjanya, selalu bersedia mendengarkan pendapat sebagai masukan dalam memperbaiki kinerjanya
3. Berani mengambil resiko dengan penuh perhitungan (menantang dan terwujud) melebihi orang lain, lebih unggul, ingin menciptakan yang terbaik
4. Berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif (sesuatu yang baru, sesuatu yang bermanfaat) hanya gagasan, dan mampu mewujudkan gagasannya dengan baik, serta ingin bebas berkarya.
5. Merasa dikejar-kejar waktu, pandai mengatur waktu dan dapat mengerjakan tugas tanpa menunda-nunda hari esok

Sedangkan Indikator-Indikator Motivasi Berprestasi menurut Robbins (2021) adalah sebagai berikut:

1. Orientasi pada Prestasi Tinggi (*Achievement-Oriented*). Individu selalu berusaha mencapai hasil maksimal dan menunjukkan performa di atas rata-rata.

2. Menetapkan Tujuan yang Menantang (*Challenging Goals*). Cenderung menetapkan target yang lebih tinggi dari standar umum dan berusaha keras mencapainya.
3. Mengambil Tanggung Jawab Pribadi (*Personal Responsibility*). Lebih suka mengerjakan tugas sendiri dan bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan secara pribadi.
4. Mencari Umpan Balik atas Hasil (*Desire for Feedback*). Aktif mencari evaluasi atau masukan dari hasil pekerjaan untuk memperbaiki performa di masa depan.
5. Memiliki Standar Kerja yang Tinggi (*High Performance Standards*). Menunjukkan konsistensi dalam menjaga kualitas kerja sesuai atau melebihi ekspektasi.
6. Menghindari Risiko Terlalu Tinggi atau Terlalu Rendah (*Moderate Risk-Taking*). Memilih tantangan dengan risiko sedang—cukup sulit untuk menantang, tapi masih realistis untuk dicapai.
7. Fokus pada Hasil dan Keberhasilan (*Result-Oriented*). Lebih fokus pada pencapaian hasil daripada sekadar menyelesaikan proses kerja.

Motivasi berprestasi (*need for achievement*) merupakan dorongan internal untuk berhasil dalam pekerjaan yang sulit, menyukai tanggung jawab, dan mencari evaluasi agar bisa terus berkembang. Individu dengan indikator-indikator di atas sangat cocok ditempatkan pada posisi kerja yang memberikan kebebasan dalam menetapkan tujuan dan mengatur pencapaian.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka indikator dari motivasi berprestasi yaitu: (1) berorientasi pada tujuan; (2) target kerja; (3) kualitas kerja; (4) bertanggung jawab; (5) berani mengambil resiko; (6) kreatif; dan (7) inovatif.

2.1.4. Kinerja Pengajaran Guru

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Pengajaran Guru

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Asf dan Musthofa, (2013) memaparkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Menurut Sutrisno (2010) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Supardi (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan, kinerja guru dapat ditunjukkan dari seberapa besar kompetensi yang dimiliki oleh guru yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Menurut Notoatmodjo (2015) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai. Dengan demikian kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Pengertian

kinerja menurut Mangkunegara (2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya dalam satu tahun. Mulyasa (2015) menyatakan kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*. Prestasi atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Selanjutnya Mulyasa mengatakan bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, serta hasil kerja.

Berdasarkan uraian di atas terlihat bahwa kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru, artinya agar memiliki kinerja yang baik, seorang guru harus didukung dengan kompetensi yang baik. Jika seorang guru tidak memiliki kompetensi yang baik maka tidak akan mungkin memiliki kinerja yang baik.

Sedangkan Kinerja pengajaran guru merupakan tolok ukur utama dalam menilai efektivitas proses belajar mengajar di kelas. Menurut Arikunto (2021), kinerja guru adalah pelaksanaan tugas mengajar yang mencerminkan kemampuan profesional dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Mulyasa (2022) menjelaskan bahwa kinerja pengajaran mencerminkan seberapa baik guru melaksanakan kompetensinya dalam mendidik dan membimbing siswa. Sudrajat (2023) menambahkan bahwa kinerja guru terlihat dari keberhasilan dalam membentuk sikap, keterampilan, dan pengetahuan siswa.

Menurut Uno (2021), kinerja pengajaran mencakup kesungguhan dalam perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi proses belajar. Wibowo (2023)

menyebutkan bahwa kinerja pengajaran guru adalah hasil kerja yang terlihat dari keefektifan strategi pembelajaran dan keterlibatan peserta didik. Suparman (2022) menekankan pentingnya inovasi dalam metode mengajar sebagai indikator kualitas kinerja guru. Sagala (2022) menyebutkan bahwa kinerja guru ditentukan oleh kemampuan teknis, hubungan interpersonal, dan kemampuan mengelola kelas. Gusnedi (2023) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan refleksi dari integritas, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pembelajaran.

Rohiat (2022) menegaskan bahwa kinerja guru dinilai dari seberapa jauh hasil belajar siswa mencapai tujuan kurikulum. Secara keseluruhan, kinerja pengajaran guru merupakan kombinasi antara keterampilan profesional dan kemampuan sosial dalam mendukung proses belajar. Menurut Robbins dan Judge (2021), kinerja dalam konteks pengajaran adalah hasil nyata dari perilaku kerja guru dalam lingkungan pendidikan.

Uno (2021) menyebutkan bahwa kinerja guru tidak hanya dilihat dari kehadiran, tetapi dari kualitas interaksi dan metode penyampaian materi. Santrock (2020) menjelaskan bahwa guru yang menunjukkan kinerja tinggi akan mampu menyesuaikan pendekatan pembelajaran sesuai kebutuhan siswa. Schunk et al. (2022) menekankan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi, efikasi diri, dan pemahaman terhadap psikologi belajar. Slameto (2021) menjelaskan bahwa guru yang efektif menunjukkan kinerja dengan menciptakan suasana belajar yang kondusif, kreatif, dan bermakna.

Sugiyono (2022) menyatakan bahwa kinerja pengajaran mencerminkan implementasi peran guru sebagai fasilitator, motivator, dan evaluator pembelajaran.

Winkel (2022) menyebutkan bahwa kinerja pengajaran yang baik ditandai oleh kemampuan guru dalam membangun komunikasi yang terbuka dan dua arah dengan siswa. Handayani (2023) menambahkan bahwa kinerja guru juga diukur dari sejauh mana mereka dapat meningkatkan minat dan hasil belajar siswa. Semua pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja guru bukan sekadar aktivitas mengajar, tetapi tentang efektivitas, adaptabilitas, dan keterlibatan emosional dalam mendukung perkembangan peserta didik.

Kinerja pengajaran guru juga erat kaitannya dengan keberlanjutan profesionalisme dan peningkatan mutu pendidikan. Hasibuan (2023) menyebutkan bahwa guru yang berkinerja tinggi selalu melakukan refleksi diri dan evaluasi berkelanjutan. Siregar (2023) menambahkan bahwa kinerja guru tidak dapat dilepaskan dari penguasaan teknologi pembelajaran dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan kurikulum. Erliana (2022) menjelaskan bahwa kinerja guru yang baik tercermin dalam kesesuaian antara perencanaan pembelajaran dan hasil yang dicapai.

Zamroni (2023) menyatakan bahwa kinerja guru juga ditentukan oleh dukungan dari lingkungan sekolah, seperti kepala sekolah dan rekan sejawat. Setiawan (2022) menekankan pentingnya kolaborasi guru dalam komunitas belajar sebagai bagian dari peningkatan kinerja. Kinerja pengajaran guru tidak hanya dilihat dari aspek teknis mengajar, tetapi juga dari semangat belajar sepanjang hayat, kolaborasi, dan orientasi terhadap hasil belajar siswa. Secara menyeluruh, kinerja pengajaran guru adalah gabungan dari kompetensi profesional, dedikasi, inovasi, serta kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja yang

baik bukan hanya menghasilkan hasil belajar yang tinggi, tetapi juga menumbuhkan karakter dan potensi siswa secara menyeluruh.

Kinerja pengajaran guru juga mencerminkan tingkat profesionalisme guru dalam menerapkan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional secara integratif. Semakin tinggi kinerja pengajaran guru, maka semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan mutu pendidikan, pencapaian hasil belajar siswa, dan pengembangan karakter peserta didik secara menyeluruh. Oleh karena itu, kinerja pengajaran guru menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan institusi pendidikan. Kinerja ini tidak hanya dilihat dari aspek kuantitatif seperti jumlah jam mengajar, tetapi juga dari aspek kualitatif seperti kreativitas, tanggung jawab, keteladanan, penggunaan metode yang tepat, serta kemampuan membangun hubungan positif dengan peserta didik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pengajaran guru adalah kemampuan dan hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar yang mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, serta interaksi pedagogis yang efektif, dengan tujuan untuk mencapai tujuan pembelajaran secara optimal.

2.1.4.2. Aspek Kinerja

Menurut Rivai (2015) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek yaitu *quality of work*, *promptness*, *initiative*, *capability*, dan *communication*. Kelima aspek tersebut dimaknai menjadi kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Aspek-aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengkaji tingkat kinerja pegawai.

Mangkunegara (2017) membagi dua kategori aspek standar kinerja, yaitu aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi:

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
- c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
- d. Jumlah dan jenis pelayanan dalam bekerja

Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

- a. Ketepatan kerja dan kuantitas pekerjaan
- b. Tingkat kemampuan dalam bekerja
- c. Kemampuan menganalisis data
- d. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/ keberatan konsumen)

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa aspek kinerja guru meliputi aspek kuantitas, kualitas, dan waktu.

2.1.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Maskun (2016), terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi kinerja pengajaran guru, yaitu:

1. Motivasi Kerja. Motivasi merupakan dorongan internal yang memengaruhi semangat guru dalam melaksanakan tugas mengajar. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih giat, kreatif, dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pembelajaran.
2. Kompetensi Profesional. Kompetensi ini mencakup penguasaan materi pelajaran, metodologi pembelajaran, serta kemampuan mengevaluasi hasil

belajar siswa. Semakin tinggi kompetensi profesional, semakin baik pula kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, mendukung, dan memberikan motivasi dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, sehingga meningkatkan semangat dan kinerja guru.
4. Lingkungan Kerja. Suasana kerja yang nyaman, sarana prasarana yang memadai, serta hubungan sosial yang baik antar guru dan pimpinan akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pengajaran.
5. Pengembangan Karier dan Pelatihan. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan, workshop, serta kenaikan jenjang karier akan mendorong guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dalam mengajar.
6. Pengawasan dan Evaluasi. Pengawasan yang dilakukan secara objektif dan konstruktif akan memberikan umpan balik bagi guru untuk memperbaiki metode pengajarannya dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Menurut Maskun, kinerja pengajaran guru sangat dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal (seperti motivasi dan kompetensi) dan faktor eksternal (seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, serta pelatihan). Upaya peningkatan kinerja guru harus mempertimbangkan semua aspek tersebut secara terintegrasi. Menurut Mulyasa (2021), kinerja pengajaran guru dipengaruhi oleh beberapa faktor utama sebagai berikut:

1. Kompetensi Guru. Mulyasa menekankan bahwa kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian adalah penentu utama kualitas kinerja

guru dalam mengajar. Tanpa penguasaan kompetensi ini, guru akan kesulitan melaksanakan proses pembelajaran yang efektif.

2. **Motivasi dan Komitmen Profesional.** Guru yang memiliki motivasi tinggi dan komitmen terhadap profesinya akan berusaha maksimal dalam melaksanakan tugas pembelajaran, termasuk dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses belajar mengajar.
3. **Manajemen dan Kepemimpinan Sekolah.** Kepemimpinan kepala sekolah yang suportif, demokratis, dan transformatif menciptakan iklim kerja yang kondusif. Ini memengaruhi kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan rasa nyaman, dukungan, dan bimbingan.
4. **Kesejahteraan dan Penghargaan.** Mulyasa juga menyebutkan bahwa kesejahteraan guru, baik secara finansial maupun penghargaan non-materi (seperti pengakuan), sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja guru.
5. **Lingkungan Belajar.** Lingkungan sekolah yang aman, bersih, dan memiliki fasilitas pendukung yang memadai memungkinkan guru mengajar dengan lebih efektif dan efisien.
6. **Supervisi dan Evaluasi Kinerja.** Guru membutuhkan supervisi akademik dan evaluasi kinerja yang bersifat pembinaan (bukan hanya penilaian). Hal ini dapat mendorong guru untuk terus memperbaiki dan meningkatkan kualitas pembelajarannya.

Menurut Mulyasa, kinerja pengajaran guru bukan hanya ditentukan oleh kemampuan pribadi, tetapi juga oleh faktor lingkungan kerja, manajemen sekolah,

penghargaan, dan dukungan profesional. Peningkatan kinerja guru harus dilakukan secara menyeluruh dan sistemik. Sedangkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pengajaran guru menurut Qolquitt et al. (2015):

1. Kemampuan (*Ability*). Kemampuan guru, baik intelektual maupun fisik, sangat memengaruhi kualitas kinerja pengajarannya. Guru dengan pengetahuan yang luas, keterampilan pedagogik, serta kemampuan sosial yang baik akan lebih efektif dalam mengelola kelas dan menyampaikan materi.
2. Motivasi (*Motivation*). Tingkat motivasi intrinsik maupun ekstrinsik berperan penting. Guru yang memiliki dorongan kuat untuk berprestasi dan melihat hasil kerja sebagai bentuk aktualisasi diri akan menunjukkan kinerja lebih optimal.
3. Lingkungan Kerja (*Work Environment*). Lingkungan kerja yang mendukung, seperti hubungan rekan sejawat yang harmonis, fasilitas mengajar yang memadai, dan dukungan pimpinan, akan mendorong guru untuk mengajar dengan lebih efektif dan inovatif.
4. Sistem Imbalan (*Reward System*). Adanya sistem penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi kerja guru turut memengaruhi semangat dan konsistensi kinerja mereka. Jika *reward* sesuai dengan beban kerja, guru cenderung menunjukkan performa tinggi.
5. Kepribadian dan Sikap (*Personality and Attitude*). Faktor kepribadian seperti kejujuran, komitmen, tanggung jawab, dan sikap positif terhadap profesi mendukung efektivitas dalam proses pengajaran.

6. Persepsi terhadap Organisasi (*Organizational Perception*). Jika guru merasa organisasi tempat ia bekerja adil, transparan, dan memiliki sistem manajemen yang baik, maka persepsi positif ini akan memperkuat dedikasi dan etos kerja guru dalam mengajar.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompetensi, motivasi, sikap, kepuasan kerja, dukungan organisasi, serta kepemimpinan kepala sekolah. Secara umum, kinerja guru tidak hanya dilihat dari hasil akhir berupa pencapaian hasil belajar siswa, tetapi juga dari proses pelaksanaan pembelajaran yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan pengembangan diri secara berkelanjutan.

Adapun faktor utama yang memengaruhi kinerja pengajaran guru menurut Mulyasa, Qolquitt, dan Robbins mencakup:

1. Kompetensi dan kemampuan individu (pengetahuan, keterampilan, profesionalitas guru).
2. Motivasi dan efikasi diri, baik yang berasal dari dalam maupun luar diri guru.
3. Lingkungan dan dukungan organisasi, seperti kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan budaya organisasi.
4. Sikap ekspektasi dan persepsi guru terhadap profesinya, termasuk komitmen dan kepuasan kerja.

2.1.4.4. Indikator Kinerja Guru

Menurut Mulyasa (2014) yang menjadi kinerja guru pada tugas pokok guru adalah sebagai berikut :

1. Membuat program pengajaran
2. Membuat program perencanaan pembelajaran
3. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar
4. Mengadakan kegiatan penilaian belajar semester per tahun
5. Mengisi daftar hadir peserta didik
6. Melaksanakan analisis hasil belajar
7. Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
8. Melaksanakan kegiatan membimbing
9. Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar masing-masing peserta didik
10. Melaksanakan tugas tertentu di sekolah

Menurut Sudjana (2014) keberhasilan kinerja guru terlihat di dalam meningkatkan proses dan hasil belajar yang meliputi :

- a. Merencanakan proses belajar mengajar
- b. Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar
- c. Menilai kemajuan proses belajar mengajar
- d. Menguasai bahan pelajaran

Menurut Mangkunegara (2014) indikator kinerja guru adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja; adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

2. Kuantitas kerja; adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu satuan waktu
3. Hasil kerja; adalah objek terwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan proyek, sebagai bagian dari suatu kewajiban.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menerangkan kualitas kinerja guru dilihat melalui standar kompetensi yang harus dimiliki guru mencakup empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan Kemenerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia (2003) menyusun instrumen untuk mengukur kinerja guru berdasarkan empat standar kompetensi tersebut dengan indikator sebagai berikut:

1. Kompetensi Pedagogik, yakni kemampuan mengelola pembelajaran yang berpusat pada peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran;
 - a. Lingkungan pembelajaran yang aman dan nyaman bagi peserta didik
 - b. Pembelajaran efektif yang berpusat pada peserta didik
 - c. Asesmen, umpan balik, dan pelaporan yang berpusat pada peserta didik
2. Kompetensi Kepribadian, yakni kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Kemampuan kepribadian tersebut dilakukan melalui refleksi dalam menjalankan tanggung jawab sebagai guru sesuai kode etik profesi dan berorientasi pada peserta didik
 - a. Kematangan moral, emosi, dan spiritual untuk berperilaku sesuai dengan kode etik guru

- b. Pengembangan diri melalui kebiasaan refleksi
 - c. Orientasi berpusat pada peserta didik
- 3. Kompetensi Sosial, yakni kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dilakukan dalam pembelajaran dan pengembangan diri
 - a. Kolaborasi untuk peningkatan pembelajaran
 - b. Keterlibatan orangtua/wali dan masyarakat dalam pembelajaran
 - c. Keterlibatan dalam organisasi profesi dan jejaring yang lebih luas untuk peningkatan pembelajaran
- 4. Kompetensi Profesional, yakni kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Kemampuan penguasaan materi tersebut untuk menetapkan tujuan pembelajaran dan pengorganisasian konten pengetahuan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik.
 - a. Pengetahuan konten pembelajaran dan cara mengajarkannya
 - b. Karakteristik dan cara belajar peserta didik
 - c. Kurikulum dan cara menggunakannya

Indikator kompetensi merupakan perilaku kunci yang esensial dalam sebuah kompetensi. Sementara sub indikator kompetensi merupakan deskripsi operasional dari tiap-tiap fokus area dalam indikator kompetensi guru yang menunjukkan ketercapaian suatu indikator.

Perdirjen GTK No. 7607/B.B1/HK.03/2023 pasal 7 capaian atau hasil kerja dan perilaku kerja bagi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 berdasarkan pelaksanaan tugas yang meliputi:

- a. merencanakan pembelajaran,
- b. melaksanakan pembelajaran,
- c. menilai hasil pembelajaran,
- d. membimbing dan melatih peserta didik, dan
- e. melaksanakan tugas tambahan.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa indikator kinerja guru adalah (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran, (3) menilai hasil pembelajaran, (4) membimbing dan melatih peserta didik, dan (5) melaksanakan tugas tambahan.

2.2. Kajian Penelitian yang Relevan

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian oleh Sari (2022) yang berjudul “Efikasi Diri dan Ekspektasi terhadap Kinerja Mengajar Guru SMA di Kota Padang” menemukan bahwa efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan kepercayaan guru dalam menyampaikan materi pembelajaran secara efektif. Ekspektasi dari lingkungan kerja, seperti harapan dari kepala sekolah dan orang tua murid, turut berperan dalam mendorong performa pengajaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan regresi berganda dan melibatkan 120 guru SMA. Hasilnya menunjukkan bahwa efikasi diri

memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja guru. Ekspektasi juga terbukti memberikan pengaruh tidak langsung melalui motivasi. Temuan ini mendukung bahwa motivasi berprestasi menjadi faktor mediasi penting. Guru dengan ekspektasi positif dari lingkungan kerja cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Penelitian ini direkomendasikan bagi sekolah-sekolah dalam merancang strategi peningkatan kinerja guru. Fokus pengembangan kompetensi efikasi dan ekspektasi sangat dibutuhkan untuk peningkatan mutu pendidikan.

2. Penelitian oleh Rachman dan Yuliana (2023) yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi di SMA Negeri Kota Semarang” menyimpulkan bahwa guru yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung menetapkan target yang lebih menantang. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif pada 100 guru dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memainkan peran penting sebagai variabel intervening. Guru dengan efikasi tinggi menunjukkan kinerja lebih baik, terutama bila ditunjang oleh motivasi kuat untuk sukses. Penelitian ini merekomendasikan pengembangan pelatihan peningkatan efikasi guru. Ditekankan pula pentingnya menciptakan iklim kerja yang suportif agar ekspektasi terhadap kinerja tetap positif. Efikasi yang tinggi akan menghasilkan komitmen lebih baik terhadap proses pembelajaran. Oleh karena itu, motivasi menjadi kunci untuk menerjemahkan efikasi dan ekspektasi menjadi tindakan nyata.

3. Penelitian oleh Fitriana (2021) berjudul “Ekspektasi Kepala Sekolah dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru SMA di Jakarta Timur”, dijelaskan bahwa ekspektasi yang tinggi dari pimpinan sekolah memiliki korelasi langsung terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan metode survei kuantitatif dan sampel 90 guru, penelitian ini menyoroti pentingnya komunikasi harapan secara eksplisit dari atasan. Efikasi diri juga dipengaruhi oleh dukungan manajerial, fasilitas, serta iklim kerja yang kondusif. Temuan menarik dari penelitian ini adalah bahwa motivasi berprestasi dapat memperkuat pengaruh ekspektasi terhadap kinerja. Dengan kata lain, meski ekspektasi tinggi, jika motivasi guru rendah, dampaknya tidak optimal. Oleh sebab itu, penting untuk menumbuhkan rasa pencapaian dan pengakuan profesional pada diri guru. Penelitian ini menunjukkan pentingnya pendekatan holistik dalam pengembangan SDM pendidik. Penanaman ekspektasi harus dibarengi dengan strategi peningkatan efikasi dan motivasi internal.
4. Penelitian Arif dan Kurniawati (2023) yang berjudul “Hubungan antara Motivasi Berprestasi dan Kinerja Pengajaran Guru di SMA Negeri Kabupaten Gowa” menyoroti pentingnya motivasi sebagai prediktor langsung dari kinerja. Studi kuantitatif ini melibatkan 85 guru dan menggunakan instrumen skala motivasi serta observasi pengajaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru dengan tingkat motivasi tinggi memiliki semangat kerja lebih besar, lebih inovatif, dan konsisten dalam evaluasi pembelajaran. Meski tidak secara langsung meneliti efikasi atau

ekspektasi, penelitian ini menguatkan pentingnya motivasi sebagai kunci penggerak kinerja. Guru yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan berkembang menunjukkan performa lebih tinggi. Penelitian ini juga menyarankan pemberian penghargaan dan penguatan intrinsik sebagai strategi meningkatkan motivasi. Hubungan antara motivasi dan kinerja semakin penting dalam konteks tuntutan kurikulum merdeka. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja harus mempertimbangkan aspek psikologis guru.

5. Penelitian Dewi dan Lestari (2022) berjudul “Efikasi Diri dan Harapan Karir sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA melalui Motivasi Berprestasi” juga mendukung model teoritis bahwa motivasi berprestasi merupakan jembatan penting antara faktor psikologis dan performa kerja. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) dan melibatkan 110 guru di Provinsi Lampung. Efikasi diri dan harapan terhadap perkembangan karir secara signifikan memengaruhi motivasi, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pengajaran. Temuan ini memperkuat hipotesis bahwa intervensi terhadap faktor motivasional bisa meningkatkan performa pengajaran. Guru yang memiliki aspirasi karir tinggi dan efikasi baik akan lebih gigih dan kreatif dalam mengajar. Rekomendasi dari penelitian ini adalah perlunya pengembangan program coaching dan mentoring untuk guru. Program tersebut dapat memperkuat ekspektasi positif dan meningkatkan pencapaian kinerja secara profesional.

Penelitian ini sangat relevan bagi pengambilan kebijakan pendidikan di tingkat daerah.

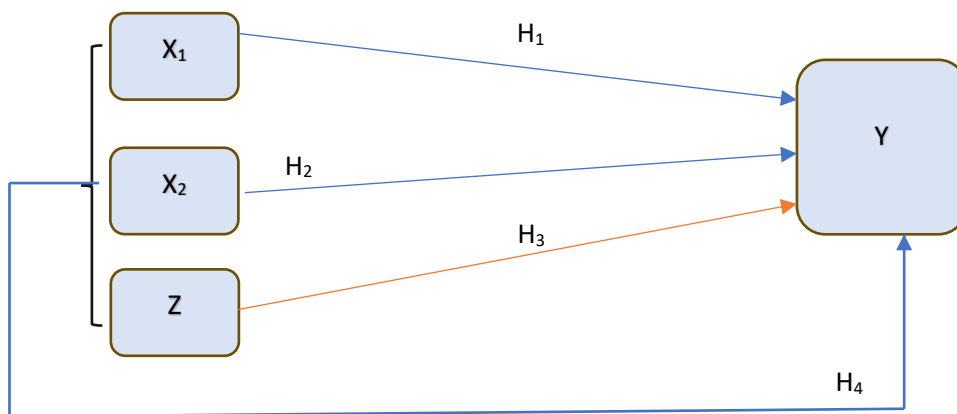
6. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Rachmadi (2022) berjudul “Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Berprestasi, dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA” menunjukkan bahwa efikasi diri guru memiliki kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja mereka. Dalam studinya, ditemukan bahwa guru yang memiliki kepercayaan tinggi terhadap kemampuan mengajarnya cenderung menunjukkan performa mengajar yang lebih optimal. Motivasi berprestasi juga ditemukan menjadi faktor penengah yang signifikan antara efikasi diri dan kinerja. Data diambil dari 120 guru SMA di tiga kabupaten dengan pendekatan kuantitatif korelasional. Hasil uji SEM menunjukkan bahwa motivasi berprestasi memediasi hubungan antara efikasi diri dan kinerja secara signifikan. Studi ini memperkuat pentingnya penguatan motivasi internal guru dalam mencapai efektivitas pengajaran. Ekspektasi guru terhadap hasil pembelajaran juga berkorelasi positif dengan kualitas mengajar.
7. Wahyuni (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Efikasi Diri dan Ekspektasi Guru sebagai Prediktor Kinerja Pengajaran di Sekolah Menengah” meneliti 180 guru dari SMA negeri di Provinsi Sumatera Selatan. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa efikasi diri dan ekspektasi berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja pengajaran guru. Efikasi diri menjadi variabel dominan dalam mempengaruhi

antusiasme, kesiapan, dan keberhasilan guru dalam proses pembelajaran. Selain itu, guru dengan ekspektasi tinggi terhadap hasil kerja cenderung lebih gigih dalam mencapai tujuan pembelajaran. Penelitian ini juga menegaskan bahwa hubungan antara efikasi dan ekspektasi dapat diperkuat dengan kehadiran motivasi berprestasi.

8. Penelitian terakhir dilakukan oleh Simatupang (2023) yang mengkaji “Pengaruh Efikasi Diri dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru SMA dengan Ekspektasi sebagai Variabel Moderator”. Studi ini menggunakan metode kuantitatif eksplanatori dengan melibatkan 135 guru dari lima SMA Negeri di Kota Medan. Penelitian ini menyatakan bahwa efikasi diri tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi diperkuat oleh tingkat ekspektasi yang tinggi dari guru terhadap hasil pengajarannya. Motivasi berprestasi memiliki pengaruh signifikan dan menjadi kunci dalam mempertahankan konsistensi performa mengajar. Penelitian ini juga menemukan bahwa guru dengan ekspektasi tinggi menunjukkan ketekunan lebih besar dalam merancang pembelajaran yang inovatif. Hasil uji interaksi menunjukkan bahwa ekspektasi memperkuat hubungan efikasi dan motivasi terhadap kinerja. Studi ini memberikan perspektif baru bahwa ekspektasi tidak hanya sebagai variabel bebas, tetapi juga dapat berfungsi sebagai variabel moderasi.

2.3. Kerangka Berpikir/ Konseptual

Kerangka konseptual pada penelitian ini adalah menjelaskan pengaruh dari setiap variabel-variabel penelitian. Adapun gambar kerangka yang dijelaskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir Penelitian

Keterangan :

- X₁ = Efikasi
- X₂ = Ekspektasi Kerja
- Z = Motivasi berprestasi
- Y = Kinerja pengajaran guru

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan masalah penelitian akan disajikan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2021). Jawaban tersebut bersifat sementara dikarenakan belum disajikannya fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan hanya sebatas pada teori-teori yang relavan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- H₁ Terdapat pengaruh efikasi terhadap kinerja pegajaran guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Selatan
- H₂ : Terdapat pengaruh ekspektasi kera terhadap kinerja pegajaran guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Selatan
- H₃ : Terdapat pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegajaran guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Selatan
- H₄ Terdapat pengaruh Epikasi, Ekspektasi kerja, dan Motivasi berprestasi secara Simultan terhadap Kinerja pegajaran guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri Rantau Selatan