

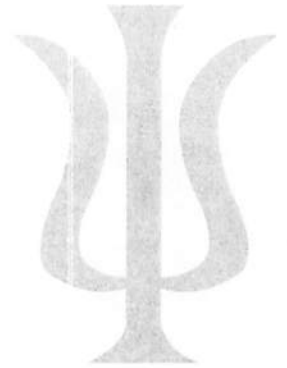


UNIVERSITAS
KRISTEN
MARANATHA

HUMANITAS

JURNAL PSIKOLOGI

Volume 2, Nomor 1, April 2015



**Studi Deskriptif mengenai
Parasocial Relationship (PSR)
pada Penggemar Super Junior
(ELF) Berusia 11-20 Tahun di
Kota Bandung**
1 - 12

Elisabet B. Helena,
Eveline Sarintohe,
Fundianto

**Perancangan dan Uji Coba
Modul Pelatihan Orientasi Masa
Depan dalam *Domain Higher
Education* pada Siswa Kelas XI
SMA "X" Bandung**
13 - 28

Linda,
Jane Savitri

***Teacher Self-Efficacy* dan Komitmen
Organisasi pada Guru TK dan SD di
Sekolah Nasional Plus Kota Bandung
(Penelitian ini dilakukan pada sekolah
yang menekankan penguasaan 3
bahasa, yaitu bahasa Indonesia,
bahasa Inggris dan bahasa Mandarin)**
29 - 46

Maria Yuni Megarini Cahyono

**Hubungan Dukungan Suami dengan
State Anxiety pada Wanita Hamil
Primigravida Trimester Ketiga di RSIA
"X" Kota Bandung**
47 - 64

Ira Adelina,
Ratna Indirani Savitri

**Modul Pelatihan Academic
Self-Efficacy dalam Presentasi dan
Public Speaking**
65 - 76

Juliati Ardhi Santoso

**Studi Deskriptif the Five-Factor Model
of Personality pada Remaja Usia 15 - 18
Tahun (Studi pada siswa SMA "X"
Bandung dan mahasiswa semester II
Universitas "Y" Bandung)**
77 - 90

O. Irene Prameswari Edwina

DAFTAR ISI

Studi Deskriptif mengenai <i>Parasocial Relationship</i> (PSR) pada Penggemar Super Junior (ELF) Berusia 11-20 Tahun di Kota Bandung	1 - 12
<i>Elisabet B. Helena, Eveline Sarintohe, dan Fundianto</i>	
Perancangan dan Uji Coba Modul Pelatihan Orientasi Masa Depan dalam Domain <i>Higher Education</i> pada Siswa Kelas XI SMA "X" Bandung	13 - 28
<i>Linda dan Jane Savitri</i>	
<i>Teacher Self-Efficacy</i> dan Komitmen Organisasi pada Guru TK dan SD di Sekolah Nasional <i>Plus</i> Kota Bandung (Penelitian ini dilakukan pada sekolah yang menekankan penguasaan 3 bahasa, yaitu bahasa Indonesia, bahasa Inggris dan bahasa Mandarin)	29 - 46
<i>Maria Yuni Megarini Cahyono</i>	
Hubungan Dukungan Suami dengan <i>State Anxiety</i> pada Wanita Hamil <i>Primigravida</i> Trimester Ketiga di RSIA "X" Kota Bandung	47 - 64
<i>Ira Adelina dan Ratna Indirani Savitri</i>	
Modul Pelatihan <i>Academic Self-Efficacy</i> dalam Presentasi dan <i>Public Speaking</i>	65 - 76
<i>Juliati Ardhi Santoso</i>	
Studi Deskriptif <i>the Five-Factor Model of Personality</i> pada Remaja Usia 15 – 18 Tahun (Studi pada siswa SMA "X" Bandung dan mahasiswa semester II Universitas "Y" Bandung)	77 - 90
<i>O. Irene Prameswari Edwina</i>	

Teacher Self-Efficacy dan Komitmen Organisasi pada Guru TK dan SD di Sekolah Nasional Plus Kota Bandung

(Penelitian ini dilakukan pada sekolah yang menekankan penguasaan 3 bahasa, yaitu bahasa Indonesia, bahasa Inggris dan bahasa Mandarin)

Maria Yuni Megarini Cahyono

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Maranatha, Bandung

Abstract

The research was quantitative correlational, which objectives included explaining relations between two variables. The data was gathered using questionnaire. Had self efficacy for great willingness to survive on organization been a thing that should belong by teachers, remembering their all job connected by education,, their demand has to give lessons with well, so the students would not get surfeit and bore, and got involved to built the organization. The goal of this research was to know was there connecting between teacher self- efficacy (TSE) and organizational commitment where teachers belong. Researcher used 54 teachers from Kindergarten and Elementary National Plus as research subject. Sample taken from population with Purpose Sampling method. And to measured the self efficacy used teacher's self efficacy dimensions, then to measured organizational commitment used components of organizational commitment. Validity and reliability test for self efficacy known had total item validity correlation between 0,546 until 0,783 with reliability value as 0,923. For organization commitment known had total item validity correlation between 0,306 until 0,645 with reliability value as 0,796. Base on result data analysis with Pearson technique correlation (2-tailed) known signifikan value as 0,037 with signification degree as < 0,05 for TSE with Affective Commitment and signifikan value as 0,318 with signification degree as > 0,05 for TSE with Continuance Commitment and signifikan value as 0,015 with signification degree as 0,015 < 0,05 for TSE with Normative Commitment. For further research, it can further investigate the relationship between job satisfaction and organizational commitment to the creation of the model. It is suggested to teachers for training or personal development and can accept input and obey school rules that have been determined.

Keywords: *teacher self-efficacy, commitment organizational, teacher.*

I. Pendahuluan

Dunia pendidikan mempunyai peran yang penting bagi pengembangan sumber daya manusia maupun untuk menciptakan masyarakat yang berkualitas. Berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas sistem pendidikan telah dilakukan oleh pemerintah maupun pihak swasta. Untuk mencapai masyarakat yang berkualitas dibutuhkan keselarasan berbagai pihak dalam mengembangkan sumber daya manusia. Usaha memajukan pendidikan di Indonesia perlu untuk terus ditingkatkan agar anak-anak sebagai generasi penerus bangsa dapat

bersaing dan menjawab tantangan di masa yang akan datang. Berbagai upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah hingga kini masih belum membuahkan hasil yang menggembirakan. Bahkan, dari laporan UNDP 2011 tentang peringkat Indeks Pembangunan Manusia (IPM) menunjukkan, Indonesia mengalami penurunan dari peringkat ke-108 pada 2010 menjadi peringkat ke-124 pada tahun 2011. Sementara menurut laporan UNESCO 2011, Indeks Pembangunan Pendidikan (IPP) Indonesia pada tahun 2008 sebesar 0,934. Nilai ini menempatkan Indonesia di peringkat ke-69 dari 127 negara di dunia, sedangkan di tingkat Asia, Indonesia masih tertinggal dari Brunei Darussalam (34) dan Malaysia (65) (Wawan, 2012).

Dengan diberlakukannya pasar bebas yang dimulai dengan pelaksanaan Masyarakat Ekonomi ASEAN pada tahun 2016 mendatang, maka masyarakat Indonesia perlu mempersiapkan diri di semua aspek, salah satunya adalah meningkatkan kemampuan berbahasa asing sejak usia dini. Bahasa merupakan salah satu sarana komunikasi untuk menyampaikan ide, gagasan, pikiran dan perasaan seseorang. Bahasa juga digunakan untuk mengungkapkan kembali berbagai macam informasi yang diterima dari seseorang kepada orang lain. Di dunia pendidikan di Indonesia, mata pelajaran bahasa asing sudah diterapkan di sekolah-sekolah. Mulai dari Taman Kanak-Kanak hingga ke jenjang SMA, bahasa asing sudah diperkenalkan kepada anak-anak baik dalam bentuk lagu, puisi, cerita ataupun dalam bentuk pelajaran di kelas.

Saat ini bahasa asing selain bahasa Inggris yang diajarkan kepada anak-anak di sekolah-sekolah pada umumnya adalah bahasa Mandarin. Sebagian sekolah memasukkan bahasa Mandarin sebagai salah satu mata pelajaran ekstrakurikuler, tetapi ada beberapa sekolah yang menekankan penguasaan bahasa Mandarin secara aktif (lisan dan tulisan) selain bahasa Inggris dalam kegiatan belajar mengajarnya. Penerapan bahasa Mandarin di sekolah ini, sudah dimulai sejak anak-anak berada di tingkat Kelompok bermain. Sekolah ini dikenal dengan nama Sekolah Nasional *Plus* karena menekankan penguasaan 3 bahasa yaitu bahasa Indonesia, bahasa Inggris dan bahasa Mandarin. Pembelajaran bahasa yang dimulai sejak usia dini akan memberikan hasil yang lebih optimal dibandingkan memulainya ketika usia telah beranjak dewasa. Hal ini dapat disebabkan karena ingatan anak-anak usia dini yang masih sangat tajam sehingga mereka mudah mengingat materi yang mereka pelajari. Di samping itu, jika belajar dimulai sejak usia dini, rentang waktu pembelajaran akan sangat panjang dan anak dapat mengulang apa yang telah dipelajarinya tersebut.

Dalam proses pendidikan guru tetap memegang peranan yang penting, karena peran tersebut masih belum dapat digantikan oleh mesin atau teknologi. Sebuah survei yang

dilakukan terhadap kinerja guru di Indonesia memperlihatkan bahwa, keberhasilan pembangunan pendidikan di Indonesia masih rendah. Wawan (2012) menyebutkan, aspek kompetensi guru yang masih sangat kurang dalam menjalankan tugasnya, mengakibatkan tujuan pendidikan belum bisa tercapai. Sementara Sultani (2010:2) menyampaikan argumen, sejauh ini upaya pembaharuan pendidikan di Indonesia lebih bersifat pemenuhan akreditasi atau kepentingan manajemen sekolah, dan kurang tertuju pada upaya pemberdayaan guru sebagai insan pendidikan. Seorang pendidik atau guru memiliki tugas utama untuk membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik atau muridnya, sesuai dengan Undang-Undang no. 14 tahun 2005. Guru sebagai pembimbing artinya mengawasi dan membina anak didik kepada arah peningkatan kualitas maupun kuantitas keilmuan bagi peserta didiknya. Dengan demikian kadar kualitas guru merupakan penentu tinggi rendahnya keyakinan guru di suatu sekolah.

Keyakinan diri bisa melakukan (*self-efficacy*) merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap guru dalam melakukan pekerjaannya. *Self-efficacy* merupakan keyakinan pada satu kemampuan untuk mengatur dan melaksanakan bagian dari aktivitas yang dibutuhkan untuk menghasilkan tujuan yang diinginkan (Bandura, 1997). Keyakinan guru terhadap kemampuannya dalam melakukan pekerjaannya dikenal dengan *Teacher Self-Efficacy* atau *self-efficacy* guru, dimana guru merasa dirinya mampu melakukan pekerjaannya sebagai guru dan kemudian berhasil melakukannya, akan mendorong dirinya untuk menetapkan sendiri tujuan-tujuan yang akan dicapai dari pekerjaannya, menentukan cara kerja yang terbaik, memerkirakan berapa banyak usaha yang diperlukan, berapa lama dia harus tetap gigih menghadapi kesulitan, dan seberapa kuat untuk menghadapi kegagalan (Wood dan Bandura, 1989; Bandura, 1993).

Penguasaan suatu bahasa baik bahasa ibu maupun bahasa asing memerlukan keyakinan terhadap kemampuannya bahwa ia menguasainya. Hal ini berkaitan dengan sifat bahasa itu sendiri, yaitu penguasaan bahasa harus dipraktekkan baik secara lisan maupun tulisan. Seorang guru yang mempunyai *self-efficacy* dalam mengajar di sekolah Nasional plus dengan menekankan penguasaan 3 bahasa dalam pembelajarannya, akan dapat memengaruhi keyakinan anak didiknya untuk belajar dan berani mempraktekannya. Kemampuan seorang guru dalam menghadapi anak didiknya berhubungan dengan *self-efficacy* yang dimiliki oleh guru tersebut. (Hoy & Woolfolk dalam Pintrich, 2002).

Guru yang kurang memiliki keyakinan terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam pembelajaran menunjukkan komitmen yang lemah dalam mengajar dan menghindari masalah

yang berurusan dengan akademik, seperti persiapan mengajar. Keyakinan guru ditemukan sebagai sebagai salah satu variabel penting yang konsisten terkait dengan perilaku mengajar yang positif dan hasil belajar (Tschannen-Moran dan McMaster, 2009). Reyes dan Coladarc (1992) menemukan bahwa *self efficacy* berhubungan dengan komitmen guru di sekolah, baik itu komitmen guru terhadap organisasi ataupun komitmen guru terhadap profesinya. Beberapa penelitian sebelumnya mengenai *self efficacy* dan komitmen organisasi menghasilkan hubungan yang positif signifikan. Peningkatan *self efficacy* akan diikuti dengan peningkatan komitmen guru, dan sebaliknya penurunan *self-efficacy* akan diikuti dengan penurunan komitmen guru.

Menurut Meyer dan Allen (1997) komitmen merupakan keterikatan guru dengan sekolah sebagai tempatnya bekerja baik secara fisik (kontrak) maupun secara emosional (afektif). Komitmen memiliki tiga komponen yaitu *affective*, *continuance*, dan *normative*. Komitmen *affective* adalah penghayatan emosi guru terhadap pekerjaan dan sekolah. Komitmen *continuance* mengacu pada kesadaran akan kerugian yang dialami dihasilkan karena meninggalkan pekerjaannya dan sekolah. Sedangkan komitmen *normative* menggambarkan penghayatan guru mengenai keharusannya untuk tetap mengajar dan berada di sekolah tersebut.

Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan bekerja dengan penuh dedikasi untuk menyelesaikan pekerjaannya secara optimal dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan anak didik dan sekolah. Guru memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih banyak guna keberhasilan anak didiknya. (Kreitner & Kinicki, 2008). Guru juga akan menunjukkan keinginannya untuk bertahan dalam sekolah tersebut, bersedia ikut serta dalam kegiatan sekolah, bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya, memiliki perencanaan yang sistematis dalam menyelesaikan kewajiban dan tuntutan pekerjaannya untuk mengajar. Selain itu, guru tersebut akan berusaha meningkatkan hubungannya dengan organisasi tempatnya bekerja dengan cara meningkatkan kualitas dan kemampuannya dalam bekerja melalui pelatihan atau training yang diberikan oleh sekolah. Guru tersebut juga akan berusaha mengatasi masalah, kesulitan, dan tantangan pekerjaannya secara positif dan tidak tertarik untuk bekerja di bidang lain meskipun memiliki masalah di sekolah tersebut.

Setiap guru memiliki derajat yang berbeda untuk setiap komponen komitmen organisasi. Masing-masing komponen komitmen organisasi tersebut akan berkembang dari hasil pengalaman masing-masing individu yang juga memiliki dampak dan hasil yang berbeda dalam melakukan tugasnya. Seperti halnya guru yang memiliki komitmen *affective*

yang tinggi, ia akan menjalankan tugasnya sesuai prosedur karena ingin memajukan sekolah tersebut, sehingga akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Guru yang memiliki komitmen *normative* akan menjalankan tugasnya sebagai kewajiban. Guru tersebut akan menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur sekolah sehingga untuk dapat membuat guru dengan komitmen *normative* dapat memiliki kinerja maksimal, sekolah harus memberikan prosedur yang jelas, lengkap, dan rinci kepada guru tersebut. Guru yang memiliki komitmen *continuance* akan menjalankan tugasnya sesuai dengan tuntutan atasan karena ia tidak memiliki pilihan untuk bekerja di bidang lain terkait dengan keterbatasan kemampuan yang dimilikinya, sehingga guru tersebut hanya akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar pekerjaan dari sekolah. Hal tersebut akan memungkinkan guru tersebut tidak melakukan tugasnya dengan maksimal sesuai dengan kemampuannya dan hanya melaksanakan tugasnya sesuai standar sekolah.

Setiap guru dalam sekolah tersebut memiliki ketiga jenis komponen yang ada dalam komitmen organisasi, tetapi dengan derajat yang berbeda-beda. Perbedaan derajat tersebut yang akan memunculkan model komitmen pada guru tersebut. Ketiga komponen tersebut akan membentuk delapan model komitmen organisasi.

1. Model tipe 1 terdiri dari komitmen *affective*, *normative*, dan *continuance*, ketiganya tinggi. Artinya, guru tersebut menyukai keanggotaannya di sekolah, memiliki kewajiban untuk memajukan sekolah, dan merasa kebutuhannya tercukupi.
2. Model tipe 2, *affective* dan *continuance* tinggi, *normative* rendah. Artinya, guru menyukai keanggotaannya di sekolah dan kebutuhannya terpenuhi, tetapi tidak merasa memiliki kewajiban untuk memajukan sekolah.
3. Model tipe 3, *affective* tinggi, *normative* dan *continuance* rendah. Artinya, guru menyukai keanggotannya di sekolah, tetapi tidak memiliki kewajiban untuk memajukan sekolah dan merasa kebutuhannya tidak tercukupi.
4. Model tipe 4, *affective* dan *normative* tinggi, *continuance* rendah. Artinya, guru menyukai keanggotaannya di sekolah dan memiliki kewajiban untuk memajukan sekolah, tetapi kebutuhannya tidak tercukupi.
5. Model tipe 5, *affective*, *continuance* rendah, *normative* tinggi. Artinya guru tidak menyukai keanggotaannya di sekolah dan kebutuhannya tidak tercukupi, tetapi merasa memiliki kewajiban untuk memajukan sekolah.

6. Model tipe 6, *affective* rendah, *normative* dan *continuance* tinggi. Artinya, guru tidak menyukai keanggotaannya di sekolah, tetapi merasa memiliki kewajiban untuk memajukan sekolah dan kebutuhannya tercukupi.
7. Model tipe 7, *affective*, *normative* rendah, dan *continuance* tinggi. Artinya, guru tidak menyukai keanggotaannya di sekolah dan tidak merasa memiliki kewajiban untuk memajukan sekolah meskipun kebutuhannya tercukupi.
8. Model tipe 8, *affective*, *normative*, dan *continuance* rendah. Artinya, guru tidak menyukai keanggotaannya di sekolah, merasa tidak memiliki kewajiban untuk memajukan sekolah, dan kebutuhannya tidak tercukupi.

Tinggi rendahnya komitmen organisasi guru terhadap sekolah dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti karakteristik pribadi yang terbagi ke dalam dua variabel, yaitu variabel demografis yang mencakup jenis kelamin, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lama kerja dan variabel disposisional yang mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1997). Perbedaan pengalaman ini dapat memberikan pengaruh pada penghayatan guru terhadap kemampuannya dalam melakukan pekerjaannya di sekolah, yaitu *self-efficacy* guru.

Menurut Bandura (1997) *teacher self-efficacy* adalah kepercayaan yang dimiliki oleh seorang guru terhadap kemampuannya untuk mengatur dan memutuskan tindakan yang harus diambil untuk menyelesaikan tugas instruksional spesifik, atau dengan kata lain, kapasitas seorang guru untuk memengaruhi performa siswa. Sementara itu, Guskey dan Passaro (1994) mendefinisikan *teacher self-efficacy* sebagai kepercayaan atau keyakinan guru bahwa mereka mampu memengaruhi pembelajaran siswa, meskipun siswa tersebut tidak termotivasi. Moran dan Hoy (2001) menyatakan bahwa *teacher self-efficacy* merupakan penilaian seorang guru terhadap kemampuannya untuk menghasilkan suatu hasrat bagi siswa untuk mencapai tujuan pelajaran, meskipun diantara siswanya ada yang mengalami kesulitan dalam belajar atau tidak termotivasi untuk belajar. Tschannen-Moran dan Woolfolk memulai pembuatan alat ukur *Teacher's Sense of Efficacy Scale* (Tschannen-Moran & Hoy, 2004). Alat ukur yang disusun berlandaskan pada teori *self-efficacy* yang dikemukakan oleh Bandura. Dalam pembuatannya, Tschannen-Moran & Hoy lebih menekankan setiap pernyataan mengenai aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh para guru. Adapun menurut Tschannen-Moran & Hoy terdapat tiga dimensi dari *self-efficacy* yang menyusun alat ukur *Teacher's Sense of Efficacy Scale*, yaitu :

a. *Efficacy in Student Engagement*

Dimensi ini mengacu pada keyakinan akan kemampuan diri dalam menangani hal-hal yang terkait dengan siswa, seperti memotivasi siswa dan membantu siswa memahami pelajaran.

b. *Efficacy in Instructional Strategies*

Dimensi ini merupakan dimensi yang terkait dengan penilaian terhadap keyakinan akan kemampuan diri untuk menyampaikan materi pelajaran dengan cara yang tepat, sehingga siswa dapat memahami materi tersebut.

c. *Efficacy in Classroom Management*

Dimensi ini mengacu pada keyakinan akan kemampuan diri dalam menerapkan disiplin dalam kelas dan memfasilitasi proses pembelajaran dalam kelas. Berdasarkan uraian di atas, dalam penelitian ini digunakan ketiga indikator tersebut yaitu *Efficacy in Student Engagement*, *Efficacy in Instructional Strategies* dan *Efficacy in Classroom Management*.

Semakin tinggi *self-efficacy* atau keyakinan seorang guru tentang kesanggupannya melakukan sesuatu yang telah ditentukan untuk dirinya dan yakin bisa menyelesaikannya, semakin besar dan semakin yakin pula ia pada usaha-usaha yang akan dilakukannya. Berbagai tuntutan dalam bentuk standar guru yang dipersyaratkan pada pendidik sebagaimana diuraikan terlebih dahulu, diharapkan berdampak pada tingginya keyakinan diri (*self-efficacy*). Menurut Schunk (2008:113), "*Instructional self-efficacy refers to personal belief about one's capabilities to help students learn*". Artinya, keyakinan diri dalam pengajaran merupakan keyakinan pribadi tentang kemampuan yang dimiliki seseorang untuk membantu siswa. Pandangan Schunk ini menekankan pada kompetensi atau kemampuan guru yang apabila dimiliki secara meyakinkan maka guru akan yakin pula dalam proses pelaksanaan tugas profesional. Kemudian, dalam pandangan yang lebih operasional, Ashton (Schunk, 2008:113) mengatakan bahwa "*instructional self-efficacy should influence teachers activities, effort, and persistence with students*." Berdasarkan pendapat tersebut, Ashton ingin menegaskan bahwa keyakinan diri dalam pengajaran berpengaruh pada aktivitas, usaha, dan ketekunan atau ketertahanan guru bersama siswa. Dari kedua pandangan di atas, keyakinan diri dalam pengajaran sangat berperan, yaitu memengaruhi kegiatan guru, usaha, dan ketekunan dalam melaksanakan tugas profesional bersama siswa. Ini berarti guru yang memiliki keyakinan diri tinggi akan melakukan aktivitas mengajar secara sungguh-sungguh, berusaha memaksimalkan kompetensi yang dimiliki, dan tekun atau terus-menerus

melaksanakan tugas profesional bersama siswa, yaitu mengajar, mendidik, melatih, mengarahkan, membimbing, menilai, dan mengevaluasi.

Selain itu, guru yang memiliki keyakinan diri tinggi lebih cenderung mengembangkan kegiatan yang menantang, membantu siswa berhasil, dan bertahan dengan siswa yang memiliki masalah. Sebaliknya, guru yang memiliki keyakinan diri rendah akan cenderung menghindari merencanakan kegiatan dan tidak bertahan dengan siswa agar bisa memahami pelajaran dengan lebih baik. Ashton dan Webb (Schunk, 2008:113) menemukan dalam penelitian bahwa “guru yang memiliki *self-efficacy* tinggi memiliki lingkungan kelas yang positif, ide, dan memberikan dukungan perhatian terhadap kebutuhan siswa.”

Dengan memiliki komitmen organisasi, maka guru akan tetap bisa bekerja dengan maksimal walaupun dihadapkan dengan berbagai situasi, tuntutan, dan masalah dalam melaksanakan tugas sebagai guru. Komitmen organisasi guru juga akan terlihat dari cara guru dalam menyampaikan materi pelajaran kepada siswa, dimana guru yang memiliki komitmen tidak hanya mengajar secara keseluruhan tetapi juga mengajar hingga seluruh siswa dapat mengerti materi yang diajarkan. Selain itu, guru tersebut juga akan berusaha untuk dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya sehingga dapat lebih baik dalam mengajar, seperti mengembangkan kemampuan dalam menggunakan teknologi dan alat peraga.

Dari gambaran di atas dapat dilihat bahwa penelitian tentang komitmen guru perlu dilakukan untuk mendukung keberhasilan lembaga pendidikan dalam menjalankan proses pendidikan. Hal ini didukung oleh Peterson dan Mets (1987) yang menyatakan bahwa penelitian tentang komitmen guru perlu dilakukan mengingat perannya yang memengaruhi aktivitasnya dan anak didik selama proses belajar mengajar. Pemaparan tersebut, melatar belakangi peneliti untuk mengangkat suatu penelitian mengenai komitmen guru dan penghayatan *self-efficacy* guru di sekolah Nasional *plus*. Hal ini didasari pada asumsi bahwa dalam bidang pendidikan, tuntutan terhadap kompetensi dan komitmen dari seorang guru semakin memiliki arti penting. Anak akan dapat berkembang secara maksimal sesuai dengan potensi yang dimilikinya, apabila ditangani oleh guru yang berkomitmen tinggi dan mempunyai *self-efficacy* yang tinggi terhadap kemampuannya dalam mengajar dan mendidik murid-muridnya. Penelitian ini berfokus pada masalah apakah terdapat hubungan antara *teacher self-efficacy* dengan komponen komitmen guru, juga terhadap variasi derajat tinggi rendahnya komponen tersebut yang menghasilkan 8 model komitmen. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) Bagaimana *self efficacy* guru sekolah Nasional *Plus* di Bandung, (2) Bagaimana komitmen guru sekolah Nasional *Plus* di Bandung, (3) Bagaimana

model komitmen guru sekolah Nasional *Plus* di Bandung, (4) Apakah ada hubungan antara *self efficacy* guru dengan komponen komitmen guru sekolah Nasional *Plus* di Bandung.

II. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data, tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2009). Berdasarkan penjelasan tersebut dan mengacu pada tujuan penelitian, maka peneliti memilih Metode Eksplanasi (*Survei Explanatory Method*) yaitu metode penelitian dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (*testing research*), fokus terletak pada penjelasan hubungan-hubungan antar variabel (asosiatif). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan penggunaan metode deskriptif eksplanasi asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini untuk mengetahui gambaran hubungan antara variabel *teacher self-efficacy* dengan variabel komponen komitmen.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di 2 sekolah Nasional *Plus* di Bandung.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik Simpulan (Sugiono, 2009). Untuk menentukan sampel dalam penelitian, digunakan teknik *accidental sampling*. Dalam penelitian ini partisipannya adalah guru tetap yang mengajar di 2 sekolah Nasional *Plus* di Bandung dengan jumlah 54 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan untuk mengukur *Self-efficacy* guru dalam penelitian ini adalah skala *Self-efficacy* guru yang diterjemahkan oleh peneliti dari kuesioner yang disusun oleh Hoy berdasarkan teori dari Bandura (1997) yang kemudian dikembangkan oleh Hoy (2001), yang berjumlah 12 pertanyaan. Pertanyaan tersebut terbagi dalam 3 aspek yaitu *Efficacy in Student Engagement* (keyakinan akan kemampuan diri dalam menangani hal-hal yang terkait dengan siswa), *Efficacy in Instructional Strategies* (keyakinan akan kemampuan

diri untuk menyampaikan materi pelajaran dengan cara yang tepat sehingga siswa dapat memahami materi tersebut) dan *Efficacy in Classroom Management* (keyakinan akan kemampuan diri dalam menerapkan disiplin dalam kelas dan memfasilitasi proses pembelajaran dalam kelas). Responden diminta untuk memberikan jawaban terhadap suatu *item* atau pernyataan, dengan angka 1 yang merupakan nilai terendah, yang mencerminkan bobot terendah yang diberikan responden terhadap *item* atau pernyataan dan angka 5 merupakan nilai tertinggi yang mencerminkan bobot tertinggi yang diberikan responden terhadap *item* atau pernyataan.

Teknik Analisis Data

Validitas alat ukur dalam penelitian ini bersifat *construct validity*, dimana alat ukur yang digunakan disusun berdasarkan teori yang sudah valid. Hal ini menunjukkan semua item yang ada dalam alat ukur tersebut sudah mengukur variabel yang akan diukur. Rumus statistik yang digunakan adalah *Rank Spearman* dan didapatkan nilai validitas ke 12 item untuk *self-efficacy* guru adalah antara 0,546-0,783 dan untuk nilai reliabilitasnya adalah 0,923.

Sedangkan Instrumen yang digunakan untuk mengukur Komitmen Guru dalam penelitian ini adalah alat ukur yang dibuat oleh Porter (1974) dengan menggunakan *Organizational Comitment Questionnaire (OCQ)* yang terdiri dari 25 pernyataan yang menjangkau 3 komponen komitmen organisasi, yaitu *affective*, *normative* dan *continuance*. Responden diminta untuk memberikan jawaban terhadap suatu *item* atau pernyataan, dengan angka 1 yang merupakan nilai terendah, yang mencerminkan bobot terendah yang diberikan responden terhadap *item* atau pernyataan dan angka 5 merupakan nilai tertinggi yang mencerminkan bobot tertinggi yang diberikan responden terhadap *item* atau pernyataan. Dengan pengolahan statistik dengan menggunakan *Rank Spearman* didapatkan nilai validitas ke 25 item untuk komitmen adalah antara 0,306-0,645 dan untuk nilai reliabilitasnya adalah 0,796. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi (anareg) sederhana dengan program SPSS 17.0.

Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan *self efficacy* dengan komponen komitmen guru sekolah Nasional *Plus* di Bandung.

H_0 : Tidak ada hubungan positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan komponen komitmen guru sekolah Nasional *Plus* di Bandung.

H_1 : Ada hubungan positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan komponen komitmen guru sekolah Nasional *Plus* di Bandung.

III. Pembahasan

Setelah dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis korelasi Pearson, antara tinggi rendahnya *self-efficacy* guru dengan komponen *affective* didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$ hal ini berarti terdapat korelasi yang cukup signifikan dan positif antara tinggi rendahnya *self-efficacy* guru dengan komponen *affective*. Dengan demikian semakin tinggi penghayatan *self-efficacy* yang dimiliki guru sekolah Nasional *plus* Bandung maka guru akan mengikuti segala aktivitas di sekolah dengan baik karena adanya rasa senang menjadi bagian dari sekolah, memunyai sikap bertanggung jawab untuk mendidik siswa menjadi berprestasi dan mempunyai kedekatan emosional dengan anak didik. Untuk korelasi antara tinggi rendahnya *self-efficacy* guru dengan komponen *continuance* didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,318 > 0,05$ hal ini berarti tidak terdapat korelasi antara tinggi rendahnya *self-efficacy* guru dengan komponen *continuance*. Untuk korelasi antara tinggi rendahnya *self-efficacy* guru dengan komponen *normative* didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$ hal ini berarti terdapat korelasi yang cukup signifikan dan positif antara tinggi rendahnya *self-efficacy* guru dengan komponen *normative*. Dengan demikian semakin tinggi penghayatan *self-efficacy* yang dimiliki guru sekolah Nasional *plus* Bandung maka guru akan menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur sekolah dan akan dapat memiliki kinerja maksimal.

Model-model komitmen dalam penelitian ini adalah :

1. Model tipe 1, *affective*, *normative*, dan *continuance*, ketiganya tinggi.
2. Model tipe 2, *affective* dan *continuance* tinggi, *normative* rendah.
3. Model tipe 3, *affective* tinggi, *normative* dan *continuance* rendah.
4. Model tipe 4, *affective* dan *normative* tinggi, *continuance* rendah.
5. Model tipe 5, *affective* dan *continuance* rendah, *normative* tinggi.
6. Model tipe 6, *affective* rendah, *normative* dan *continuance* tinggi.
7. Model tipe 7, *affective* dan *normative* rendah, *continuance* tinggi.
8. Model tipe 8, *affective*, *normative*, dan *continuance* ketiganya rendah.

Tabel I Persentase Komponen Komitmen

Komponen	Kategori	Jumlah	Persentase	Total
<i>Affective</i>	Tinggi	33	61,1	54
	Rendah	21	38,9	
<i>Continuance</i>	Tinggi	29	53,7	54
	Rendah	25	46,3	
<i>Normative</i>	Tinggi	23	42,6	54
	Rendah	31	57,4	

Tabel diatas memberikan gambaran mengenai komponen komitmen organisasi. Dari hasil penelitian diketahui bahwa guru yang memiliki komponen *affective* yang tinggi sebanyak 33 orang (61,1%) dan yang rendah sebanyak 21 orang (38,9%). Guru yang memiliki komponen *continuance* tinggi sebanyak 29 orang (53,7%) dan yang rendah sebanyak 25 orang (46,3%). Guru yang memiliki komponen *normative* tinggi sebanyak 23 orang (42,6%) dan yang rendah sebanyak 31 orang (57,4%).

Tabel II Persentase Model Komponen Komitmen

NO	Model Komponen Komitmen			Frekuensi	Persentase
	<i>Affective</i>	<i>Continuance</i>	<i>Normative</i>		
1	Tinggi	Tinggi	Tinggi	16	29.6
2	Tinggi	Tinggi	Rendah	9	16.7
3	Tinggi	Rendah	Rendah	4	7.4
4	Tinggi	Rendah	Tinggi	4	7.4
5	Rendah	Rendah	Tinggi	2	3.7
6	Rendah	Tinggi	Tinggi	-	-
7	Rendah	Tinggi	Rendah	3	5.6
8	Rendah	Rendah	Rendah	16	29.6

Dari hasil penelitian yang tergambarakan di tabel 2, didapatkan sebanyak 16 guru (29,6%) memiliki ketiga komponen komitmen tinggi. Dan jumlah yang sama memiliki ketiga komponen rendah. Sebanyak 9 guru (16,7%) memiliki *affective* dan *continuance* tinggi, *normative* rendah. Sebanyak 4 guru (7,4%) memiliki *affective* tinggi, *normative* dan *continuance* rendah. Dan jumlah yang sama memiliki *affective* dan *normative* tinggi, *continuance* rendah. Sebanyak 2 guru (3,7%) memiliki *affective* dan *continuance* rendah,

normative tinggi. Sebanyak 3 guru (5,6%) memiliki *affective* dan *normative* rendah, *continuance* tinggi.

Hasil tabulasi silang antara *teacher self-efficacy* dan model komitmen dapat dilihat di Tabel III.

Tabel III Tabulasi Silang *Self-efficacy* Guru dengan Model Komitmen

<i>Sel-Efficacy</i> Guru	Model Komitmen							Total
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 7	Model 8	
Tinggi	13 37.1%	3 8.6%	3 8.6%	4 11.4%	2 5.7%	1 2.9%	9 25.7%	35 100.0%
Rendah	3 81.3%	6 33.3%	1 75.0%	0 100.0%	0 100.0%	2 33.3%	7 56.3%	19 64.8%
Total	16 15.8%	9 31.6%	4 5.3%	4 .0%	2 .0%	3 10.5%	16 36.8%	54 100.0%
	29.6%	16.7%	7.4%	7.4%	3.7%	5.6%	29.6%	100.0%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa dari 54 guru, sebanyak 64,8% nya (35 orang) mempunyai *self-efficacy* yang tinggi. Sedangkan untuk model komitmen yang dimiliki oleh guru-guru dalam penelitian ini adalah model 1 dan model 8 jumlahnya adalah sama yaitu sebanyak 29,6% (16 orang), tetapi untuk model 1, guru yang memiliki *self-efficacy* tinggi adalah sebanyak 81,3% (13 orang) dan untuk model 8, guru yang memiliki *self-efficacy* tinggi adalah sebanyak 56,3% (9 orang). Dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya guru yang memiliki model 6, dimana komponen *affective* rendah, *normative* dan *continuance* tinggi. Untuk model 2, sebanyak 16,7% (9 orang) memiliki *affective* dan *continuance* tinggi, *normative* rendah. Sedangkan untuk model 3, sebanyak 7,4% (4 orang) memiliki *affective* tinggi, *normative* dan *continuance* rendah, demikian juga untuk model 4, sebanyak 7,4% (4 orang) memiliki *affective* dan *normative* tinggi, *continuance* rendah. Untuk model 5, sebanyak 3,7% (2 orang) memiliki *affective*, *continuance* rendah, *normative* tinggi, dan untuk model tipe 7, sebanyak 5,6% (3 orang) memiliki *affective*, *normative* rendah, dan *continuance* tinggi.

Berikut akan dipaparkan tentang hasil tabulasi silang antara tinggi rendahnya *self-efficacy* guru, model komitmen yang dikaitkan dengan data demografi (Tabel IV).

Tabel IV Tabulasi Silang Variabel dengan Faktor-faktor yang Memengaruhi

	<i>Self-Efficacy</i> Guru		Komponen Komitmen													
	<u>Tinggi</u>	<u>Rendah</u>	<u>Affc Tg</u>	<u>Affc Rn</u>	<u>Con Tg</u>	<u>Con Rn</u>	<u>Nor Tg</u>	<u>Nor Rn</u>								
	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %						
Jenjang																
Guru TK	12	75	4	25	9	56,3	7	43,8	9	56,3	7	43,8	4	25	12	75
Guru SD	23	60,5	15	39,5	24	63,2	14	36,8	19	50	19	50	18	47,4	20	52,6
Usia																
21 - 30 thn	14	63,6	8	36,4	11	50	11	50	9	40,9	13	59,1	8	36,4	14	63,6
31 - 45 thn	13	68,4	6	31,6	14	73,7	5	26,3	12	63,2	7	36,8	8	42,1	11	57,9
46 - 66 thn	8	61,5	5	38,5	8	61,5	5	38,5	7	53,8	6	46,2	6	46,2	7	53,8
Jenis Kelamin																
Perempuan	34	64,2	19	35,8	33	62,3	20	37,7	28	52,8	25	47,2	21	39,6	32	60,4
Laki-Laki	1	100	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100	1	100	0	0
Tingkat Pendidikan																
Diploma	8	72,7	3	27,3	8	72,7	3	27,3	7	63,6	4	36,4	6	54,5	5	45,5
Strata 1	26	61,9	16	61,9	25	59,5	17	40,5	21	50	21	50	15	35,7	27	64,3
Strata 2	1	100	0	0	0	0	1	100	0	0	1	100	1	100	0	0
Lama Bekerja																
1 - 5 tahun	25	64,1	14	35,9	21	53,8	18	46,2	18	46,2	21	53,8	16	41	23	59
6 - 10 tahun	9	64,3	5	35,7	11	78,6	3	21,4	9	64,3	5	35,7	5	35,7	9	64,3
11 - 15 tahun	1	100	0	0	1	100	0	0	1	100	0	0	1	100	0	0
Status Pernikahan																
Menikah	17	68	8	32	16	64	9	36	12	48	13	52	12	48	13	52
Belum Menikah	18	62,1	11	37,9	17	58,6	12	41,4	16	52,2	13	44,8	10	34,5	19	65,5

Dari tabel IV, tergambar sebanyak 64,8% (35 orang) guru sekolah Nasional *plus* Bandung yang mempunyai *self-efficacy* tinggi, sebanyak 37,1% nya (13 orang) mempunyai model komitmen 1, yaitu komponen *affective* tinggi, *normative* tinggi, dan *continuance* tinggi. Dengan model tersebut dapat digambarkan bahwa guru memiliki kedekatan emosional yang tinggi terhadap sekolah, merasa memiliki kewajiban untuk memajukan sekolah, tetapi bertahannya guru di sekolah tersebut berdasarkan pertimbangan untung rugi yang diperolehnya jika keluar dari sekolah. Selain itu, pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab turut menunjang model komitmen organisasi yang ada pada masing-masing guru. Dilihat dari data demografi (tabel 4), terdapat 32,4% (12 orang) guru dengan

tingkat pendidikan S1 memiliki *self-efficacy* yang tinggi. Hal ini dapat berarti bahwa dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki mempunyai kecenderungan keterkaitan dengan keyakinan guru akan kemampuannya untuk dapat membimbing anak-anaknya agar berani mempraktekkan bahasa yang dikuasainya. Guru menyukai pekerjaannya dan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal.

Menurut Mayer & Allen (1997), lamanya seseorang dalam bekerja juga turut memengaruhi model komitmen organisasinya. Dari tabel 4, sebanyak 39 guru yang memiliki lama kerja yang belum terlalu lama, sekitar 1-5 tahun masih memiliki semangat yang besar dalam menjalankan kewajibannya, hal tersebut membuat individu memiliki keinginan untuk melakukan kewajibannya dengan semaksimal mungkin. Selain itu, ia juga belum merasa jenuh dalam bekerja karena lama kerja yang belum terlalu lama, sehingga masih merasa senang dalam menjalankan kewajibannya. Dari jumlah tersebut sebanyak 28,2% nya (11 orang) memiliki model komitmen tipe 1. Artinya, guru yang memiliki *affective* tinggi, *normative* tinggi, dan *continuance* tinggi adalah guru tersebut akan mengikuti segala aktivitas di sekolah dengan baik karena adanya rasa senang menjadi bagian dari sekolah, ia juga akan memunculkan sikap bertanggung jawab untuk mendidik siswa menjadi berprestasi, tetapi apabila ada bidang lain yang memberikan imbalan lebih tinggi dari sekolah tersebut, akan memungkinkan bagi guru tersebut meninggalkan pekerjaannya sebagai guru. Dalam hal ini, yang membuat guru tersebut bertahan adalah adanya rasa senang terhadap pekerjaannya di sekolah, menyenangi iklim sekolah sebagai tempatnya bekerja, merasa wajib memajukan penguasaan bahasa anak didik sehingga juga turut serta memajukan sekolah. Guru yang memiliki model komitmen organisasi ini akan memiliki semangat dalam mengajar dan melaksanakan tugasnya sebagai guru karena menyenangi pekerjaannya, tidak tertarik untuk bekerja di tempat lain meskipun ia sekolah pantas memberi imbalan yang lebih besar dan merasa wajib untuk memajukan sekolah dengan membuat siswa menjadi berprestasi, dapat memenangkan berbagai perlombaan.

Dari 54 responden, di tabel 1, tergambar sebanyak 29,6 % nya (16 orang) guru dengan model komitmen organisasi tipe 8, yaitu *affective* rendah, *normative* rendah, dan *continuance* rendah. Dengan model tersebut dapat digambarkan guru tersebut memiliki kedekatan emosional yang rendah terhadap sekolah, merasa tidak memiliki kewajiban untuk memajukan sekolah, dan memiliki kecenderungan yang rendah untuk keluar dari sekolah. Menurut Mayer & Allen (1997), lama kerja seseorang dapat berdampak pada model komitmen organisasi yang dimilikinya. Guru yang memiliki lama kerja yang masih tergolong

singkat memungkinkan guru tersebut belum mampu beradaptasi dengan situasi kerja, selain itu tuntutan dan kewajiban seorang guru mungkin belum terinternalisasi dalam dirinya, sehingga ia belum merasa memiliki kedekatan emosional dengan sekolah dan belum memiliki kewajiban yang kuat untuk memajukan sekolah. Dalam penelitian ini, dari tabel 4, didapatkan jumlahnya yaitu sebanyak 35,9% (14 orang). Guru tersebut tetap bertahan untuk bekerja di sekolah tersebut karena masih berusaha beradaptasi dengan lingkungan dan tuntutan pekerjaannya. Dari data tersebut juga diperoleh bahwa guru dengan model komitmen organisasi tipe 8 tersebut, rata-rata memiliki lama kerja antara 1-5 tahun. Artinya, guru tersebut belum mampu beradaptasi dengan visi, misi dan tujuan sekolah dalam menjalankan tugasnya, sehingga masih memerlukan waktu yang lebih banyak dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan sekolah.

Guru dengan model komitmen organisasi tipe 8 ini akan menegur siswa apabila siswa tersebut mengobrol atau tidak memperhatikan saat guru sedang menjelaskan materi. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk beradaptasi dengan tuntutan dan kewajiban seorang guru. Guru dengan model komitmen organisasi tipe 8 ini, menjalankan tugasnya sebagai rutinitas saja karena belum memiliki kedekatan emosional dengan organisasi dan juga belum memiliki kewajiban untuk menjalankan tugasnya dengan maksimal, tetapi guru tersebut berusaha melakukan kewajibannya sebagai guru seperti memperbaiki anak didik yang salah dalam mengucapkan kosa kata atau struktur kalimat yang salah.

IV. Simpulan dan Saran

Berdasarkan pengolahan data dan pembahasan hasil penelitian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru sekolah Nasional *plus* Bandung memiliki penghayatan *self-efficacy* mengajar yang tinggi sehingga guru diharapkan dapat memberikan bimbingan dan pendampingan secara positif kepada anak didiknya dalam penguasaan ketiga bahasa yang digunakan selama proses kegiatan belajar mengajar. Sebagian besar guru tersebut memiliki model komitmen organisasi tipe 1, yaitu *affective* tinggi, *normative* tinggi, dan *continuance* tinggi. Dengan jumlah yang sama sebagian guru lainnya memiliki model komitmen organisasi tipe 8, yaitu *affective* rendah, *normative* rendah, dan *continuance* rendah.

Tinggi rendahnya *self-efficacy* guru memunyai korelasi yang cukup signifikan dan positif dengan komponen *affective* dan komponen *normative*. Tinggi rendahnya komponen komitmen organisasi yang membentuk model komitmen organisasi memunyai

kecenderungan keterkaitan dengan penghayatan guru terhadap kemampuannya. Selain itu tinggi rendahnya *self-efficacy* guru mempunyai kecenderungan keterkaitan yang signifikan dengan usia, status marital, lama kerja, dan pendidikan yang dimiliki guru sekolah Nasional *plus* Bandung.

Beberapa saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil tersebut di atas adalah bagi penelitian selanjutnya, dapat meneliti lebih lanjut mengenai hubungan antara kepuasan kerja yang meliputi penghayatan imbalan, penghayatan terhadap fasilitas, penghayatan tantangan pekerjaan, penghayatan rancangan pekerjaan, penghayatan variasi pekerjaan terhadap terbentuknya model komitmen organisasi. Disarankan kepada para guru untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan diri serta dapat menerima masukan dan mematuhi aturan sekolah yang telah ditentukan. Disarankan kepada yayasan sekolah Nasional *plus* Bandung untuk lebih melengkapi ketersediaan fasilitas sarana dan prasarana untuk menunjang pembelajaran seperti internet, alat peraga, dan sebagainya.

V. Daftar Pustaka

- Agustin, Caturi Widiastuti. 2010. Relationship between the organizational commitments with self efficacy teacher in kindergarten. *Undergraduate Program, Faculty of Psychology, Gunadarma University*.
- Allen, N. J. & J. P. Meyer. 1997. Commitment in The Workplace Theory Research and Application. *California: Sage Publications*.
- Baharuddin. 2010. Pendidikan dan Psikologi Perkembangan. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bandura, A. 1986. *Social foundations of thought and action; a social cognitive theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Bandura, A. 1997. *Self-efficacy; the exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Baron, R. A., & Byrne, D. 2000. *Social psychology (9th edition)*. Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1997. Commitment in the worplace theory research and application. *California: Sage Publications*.
- Moran, M.T & Hoy, A.W. 2001. Teacher efficacy: capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education, 17*, 783-805.
- Sultani, H. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kreativitas dan Kinerja Guru. www.kabarindonesia.com Diunduh: Tanggal 6 Maret 2010
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*, CV. Alva Beta. Bandung.

Tschannen, Moran M dan McMaster, Peggy. 2009. Source of efficacy: Four Professional Development Formats and Their Relationship to self-Efficacy and Implementation of A New Teaching Strategy. *The Elementary School Journal*. Vol 110. 228-245

Wawan. 2012. Jurnal Kinerja Guru. www.wawan4mi.blogspot.com Diunduh Tanggal 1 April 2013

Woolfolk, A. Hoy & Moran, M., T. 2001. Teacher efficacy : capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.