

# ANALISIS PENGARUH PERSEPSI DIRI, MOTIVASI, DAN KONSEP DIRI TERHADAP KINERJA GURU NEAR PHASE PENSION DI SMA NEGERI 1 SEMARANG

Setyati dan Cristantius Dwiatmaja

## ABSTRACT

Work performance is influenced by some factors such as knowledge, motivation, and individual role. Individual Work performance will influence team work performance and organization work performance. Team work performance is also influenced by some factors related to characteristic of the team. Meanwhile, work performance is influenced by various organization characteristics. This research is aimed to analyze the influence of independent variable: self perception, motivation, and self concept towards dependent variable, work performance of near phase retired teachers of SMA Negeri 1 Semarang.

The method used in this research is quantitative method using validity test, reliability, and multiple regressions. Software SPSS 16.0 version is used to test the previous hypothesis.

Respondents in this research were teachers of SMA Negeri 1 Semarang. Sample of this research were 35 teachers with census method. It is known that self perception, motivation, and self concept influence towards work performance. Based on the analyzed data, it is reached that  $t_1=3,989$ ,  $t_2=2,366$ ,  $t_3=2,132$  and significances of each variable is under 0,05. All hypothesis influence work performance partially.

Based on the result of the research, self perception, motivation, and self concept can explain that the influence is 58,3% towards work performance, while the residue is explained by 41,7% of other variable.

**Keywords** : Self Perception, Motivation, Self Concept, and Work Performance.

## PENDAHULUAN

Tujuan seseorang bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan primer manusia, tapi secara psikologis, bekerja dapat memenuhi pencapaian identitas diri, status, ataupun fungsi sosial lainnya. Beberapa orang sangat menghargai prestise dan kekuasaan dalam kehidupannya, hal ini bisa diperoleh selama ia memegang jabatan atau mempunyai kekuasaan. Apalagi bila lingkungan kerjanya juga mengondisikan dirinya untuk terus memperoleh prestise tersebut,

Manusia tidak terlepas dari aktivitas bekerja. Bekerja merupakan tujuan untuk mencari uang, mengisi waktu luang, atau untuk mencari identitas, dsb. Apapun alasan manusia bekerja, semuanya adalah untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut Maslow (1984) kebutuhan manusia secara garis besar dapat dibagi atas : kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan dimiliki, kebutuhan harga diri, dan aktualisasi diri. Alasan seseorang bekerja bisa memenuhi salah satu kebutuhan yang diutarakan oleh Abraham Maslow.

Bila ditelusuri lebih jauh, suatu pekerjaan lebih berkaitan dengan kebutuhan psikologis seseorang dan bukan hanya berkaitan dengan kebutuhan materi semata. Secara materi, orang bisa memenuhi kebutuhan sandang pangan melalui bekerja. Namun secara psikologis arti bekerja adalah menimbulkan rasa identitas, status, ataupun fungsi sosial (Steers and Porter, 1975). Orang merasa berharga jika ia bisa mengatakan posisi dan pekerjaannya. Semakin lama seseorang bekerja, tentunya identitas itu akan semakin melekat pula.

Kondisi fisik manusia untuk bekerja ada batasnya, semakin tua seseorang, semakin menurun kondisi fisiknya, maka beriringan dengan hal itu produktivitas kerja pun akan menurun. Pada waktunya seseorang akan diminta untuk berhenti bekerja, yang awamnya dikenal dengan istilah pensiun. Masa pensiun ini dapat menimbulkan masalah karena tidak semua orang siap menghadapinya. Pensiun akan memutuskan seseorang dari aktivitas rutin yang telah dilakukan selama bertahun-tahun, selain itu akan memutuskan rantai social yang sudah terbina dengan rekan kerja, dan yang paling vital adalah menghilangkan identitas seseorang yang sudah melekat begitu lama (Warr dalam Offord, 1992). Tidak heran masa pensiun ini menimbulkan masalah psikologis baru bagi yang menjalaninya, karena banyak dari mereka yang tidak siap menghadapi masa ini.

Ketidaksiapan menghadapi masa pensiun pada umumnya timbul karena adanya kekhawatiran tidak dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu. Perubahan yang diakibatkan oleh masa pensiun

ini memerlukan penyesuaian diri. Atchley (1977) mengatakan bahwa proses penyesuaian diri yang paling sulit adalah pada masa pensiun. Bahkan penelitian yang dilakukan oleh Holmes dan Rahe (1967), mengungkapkan bahwa pensiun menempati rangking 10 besar untuk posisi stress. Dengan memasuki masa pensiun, seseorang akan kehilangan peran sosialnya di masyarakat, prestise, kekuasaan, kontak sosial, bahkan harga diri akan berubah juga karena kehilangan peran (Eyde, 1983). Bahkan akibat yang paling buruk pada pensiunan adalah bisa mengakibatkan depresi dan bunuh diri (Zimbardo, 1979). Sedangkan akibat pensiun secara fisiologis oleh Liem & Liem (1978) dikatakan bisa menyebabkan masalah penyakit terutama gastro-intestinal, gangguan saraf, berkurangnya kepekaan. Ia menyebut penyakit di atas, dengan istilah *retirement syndrome*.

Dampak pensiun bukan hanya bersifat negatif saja, namun juga terdapat dampak positifnya, yakni seseorang bisa terbebas dari rutinitas kerja. Ada perasaan puas karena sudah berhasil menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Bahkan Perlmutter (1981) mengatakan bahwa sebagian besar kaum pension menunjukkan perasaan puas, tetap merasa dirinya berguna dan dapat mempertahankan rasa identitasnya. Rasa depresi dan kecemasan yang timbul biasanya berada pada tingkat ringan dan sifatnya hanya sementara. Kalaupun depresi bertambah hal itu disebabkan oleh gangguan fisik dan bukan karena masa pensiun itu sendiri. Walaupun reaksi seseorang terhadap masa pensiun bisa berbeda-beda, tetapi dampak yang paling

nyata dalam kehidupan sehari-hari adalah berkurangnya jumlah pendapatan keluarga.

Selama ini yang menjadi patokan untuk memasuki masa pensiun adalah faktor usia dimana pekerja dianggap mulai kurang produktif. Di negara barat, seseorang baru memasuki masa pensiun jika ia berusia 65 tahun. Ketika seseorang memasuki masa tersebut secara psikologis ia sudah masuk pada kategori *dewasa akhir* atau yang lebih dikenal dengan istilah *manula*. Artinya dari segi produktivitas kerja sudah menurun, dan dari tugas perkembangan pun mereka telah dipersiapkan untuk menikmati kehidupan mereka.

Sementara di Indonesia situasinya berlainan, seseorang memasuki masa pensiun ketika ia berusia 55 tahun. Meskipun bagi golongan Pegawai Negeri Sipil tertentu batas usia tersebut ditambahkan, karena keahliannya. Usia 55 tahun secara psikologis masuk dalam kategori dewasa menengah, mereka masih cukup produktif dan belum dapat digolongkan orang manula. Pada masa ini seseorang masuk pada tahap reevaluasi diri. Pertanyaan seperti “Apakah saya sudah berhasil dalam hidup?”, “Apa yang akan saya lakukan dalam sisa hidup saya?”, akan muncul dalam pikiran orang dewasa menengah. Biasanya, seseorang pada masa ini akan berada pada puncak karir. Tetapi keadaan ini tidak akan berlangsung lama khususnya untuk orang di Indonesia karena sudah harus pensiun. Tidak dapat dipungkiri bahwa kekuatan fisik mereka mulai menurun, tapi mereka masih cukup produktif. Tidak heran jika hal ini bisa menimbulkan konsekuensi psikologis tertentu; disatu

pihak mereka masih mampu bekerja tapi di pihak lain harus berhenti bekerja karena peraturan perusahaan.

Ditinjau dari sudut pandang psikologis, pensiun menyebabkan seseorang akan mempertanyakan kembali “Siapa diriku?”. Hal ini dikenal dengan istilah konsep diri, atau *self concept*. Menurut Sullivan dalam Wrightsman (1993) konsep diri adalah bagaimana kita melihat diri kita sebagaimana orang lain melihat kita. Prinsipnya adalah penilaian yang direfleksikan kembali atau *reflected appraisal*. Konsep diri merupakan hal yang penting artinya dalam kehidupan seseorang, karena konsep diri menentukan bagaimana seseorang bertindak dalam berbagai situasi. Jika kita memahami konsep diri seseorang kita akan mampu memahami tindakan dan juga dapat meramalkan tingkah lakunya dikemudian hari. Konsep diri berkaitan dengan kesehatan mental seseorang (Biren, 1980). Dengan kata lain jika konsep diri seseorang positif maka hal ini akan mempengaruhi kesehatan mentalnya juga.

Hurlock (1978) mengatakan bahwa seseorang yang mempunyai konsep diri positif adalah jika ia berhasil mengembangkan sifat-sifat percaya diri, harga diri dan mampu melihat dirinya secara realistis. Dengan adanya sifat-sifat seperti ini orang tersebut akan mampu berhubungan dengan orang lain secara akurat dan hal ini akan mengarah pada penyesuaian diri yang baik di lingkungan sosial. Orang yang mempunyai konsep diri negatif sebaliknya akan merasa rendah diri, inadkuat, kurang percaya diri. Diprediksi bahwa orang yang mempunyai konsep diri negatif akan mengalami hambatan dalam proses

penyesuaian dirinya di lingkungan baru.

Masa pensiun bisa mempengaruhi konsep diri, karena pensiun menyebabkan seseorang kehilangan peran (role), identitas dalam masyarakat yang dapat mempengaruhi harga diri mereka (Turner, 1961). Pensiun akan menyebabkan seseorang kehilangan perannya dalam masyarakat yang selanjutnya mempengaruhi statusnya dan pada akhirnya bisa mempengaruhi konsep diri menjadi negatif. Akibat psikologis dari hal ini adalah nantinya akan mempengaruhi kesehatan mental seseorang, dan juga proses penyesuaian dirinya.

Intervensi dalam menghadapi masa pensiun penting dilakukan oleh perusahaan. Sebagian besar perusahaan memang sudah membuat program pensiun untuk menghadapi masalah keuangan, tapi belum banyak yang tertarik untuk melakukan intervensi untuk menghadapi konflik psikologis yang dihadapi para pensiunan. Mengingat usia pensiunan di Indonesia masih dalam tahap dewasa menengah, yang secara psikologis masih dapat dikatakan produktif, tentunya dampak dari proses pensiun ini bisa menimbulkan efek psikologis yang lebih berat.

Salah satu kewajiban perusahaan adalah perlu ikut memikirkan masa depan karyawan yang akan memasuki masa pensiun dan terus membina hubungan dengan karyawan yang telah memasuki masa pensiun. Bagi karyawan yang akan memasuki masa pensiun, perusahaan perlu membekali dengan pembekalan skill & knowledge, entrepreneurship atau kewirausahaan. Pembekalan untuk persiapan mental karyawan melalui pemberian pengetahuan

dan keterampilan praktis dalam menghadapi masa pensiun dirasakan sangat perlu, sehingga karyawan memiliki acuan, langkah-langkah apa yang harus dilakukan setelah masa pensiun tiba dan rasa khawatir dalam menghadapi situasi yang tidak menentu tsb dapat diminimalisasi.

SMA Negeri 1 Semarang merupakan salah satu SMA Negeri terkenal di kota Semarang yang mempunyai 1200 siswa setiap tahunnya. Hal ini didukung pula dengan jumlah pengajar dan karyawan yang tidak sedikit jumlahnya. Sampai tahun 2010 jumlah guru di SMA Negeri 1 Semarang berjumlah 109 guru dan mempunyai 40 karyawan. Usia para guru dan karyawan pun bervariasi.

Dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran guru dituntut mempunyai kompetensi guru secara profesional. Suatu pekerjaan yang bersifat profesional memerlukan bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan diaplikasikan bagi kepentingan umum. Bertitik tolak pada pengertian tersebut, maka pengertian guru adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal.

Mengingat tugas guru yang begitu kompleks, maka guru memerlukan persyaratan dan dituntut mempunyai : (1) keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori, (2) menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu, (3) memerlukan tingkat pendidikan keguruan, (4) kepekaan dampak masyarakat, (5) memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan (Muh. Uzer Usman, 2010). Se-

laras dengan tuntutan tersebut maka guru SMA N 1 Senarang dituntut untuk menjadi guru yang memenuhi kompetensinya sebagai pendidik. Untuk itu kerja keras dan usaha menjadi guru yang baik perlu terus menerus ditingkatkan.

Guru sebagai pendidik, tidak boleh lelah dalam memberikan ilmu kepada anak didiknya. Guru yang menghadapi masa pensiun selayaknya harus tetap menjaga kualitas/kompetensi sebagai guru yang baik. Namun, dalam kenyataannya, di lingkungan sekitar kita banyak guru yang akan memasuki masa pensiun tidak mempunyai semangat mengajar yang cukup tinggi. Dalam kaitannya dengan penelitian ini, maka dilakukan studi pendahuluan yang berhubungan dengan persepsi guru, motivasi, dan konsep diri yang akan mempengaruhi kinerja guru yang mendekati masa pensiun. Berdasarkan wawancara sebelumnya yang dilakukan terhadap 10 guru, maka dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan pembelajaran, banyak hal yang tidak sesuai dengan standar profesional. Beberapa guru mengatakan bahwa mereka tidak lagi membutuhkan kenaikan pangkat atau posisi dan prestasi di lingkungan kerja. Mereka berpandangan bahwa mereka sudah memiliki ilmu yang cukup untuk mengajar sehingga mereka enggan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan. Banyak pendidikan dan pelatihan yang tersedia, tetapi guru yang mendekati masa pensiun merasa enggan untuk mengikuti karena ilmu yang didapat tidak dapat diterapkan dalam jangka panjang dengan alasan waktu mengajar tinggal beberapa tahun. Hal ini didukung dengan adanya keluhan dari para orang tua yang

mengatakan bahwa para guru terutama guru yang sudah tua (mendekati masa pensiun) sering mengalami keterlambatan masuk kelas dengan berbagai alasan, model pembelajaran masih kuno (menyesuaikan dengan karakter guru), dan sering meninggalkan pelajaran karena berbagai urusan.

Berdasarkan latar belakang fenomena di lapangan maka dilaksanakan penelitian di SMA Negeri 1 Semarang. Dengan memberikan layanan diharapkan dapat menunjang segi psikomotor para guru menjadi lebih baik sehingga mereka memiliki pengetahuan, keahlian, kemampuan dan minat serta kesiapan secara psikologis dalam menghadapi masa pensiun. Penelitian ini tentang Analisis Pengaruh Persepsi Diri, Motivasi dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Guru *Near Phase Pension* di SMA Negeri 1 Semarang.

## Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kinerja guru *near phase pension* SMA Negeri 1 Semarang dapat meningkat. Selanjutnya tujuan penelitian juga digunakan untuk:

1. Menganalisis Pengaruh persepsi diri terhadap kinerja guru *near phase pension* di SMA Negeri 1 Semarang.
2. Menganalisis Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru *near phase pension* di SMA Negeri 1 Semarang.
3. Menganalisis Pengaruh konsep diri terhadap kinerja guru *near phase pension* di SMA Negeri 1 Semarang.

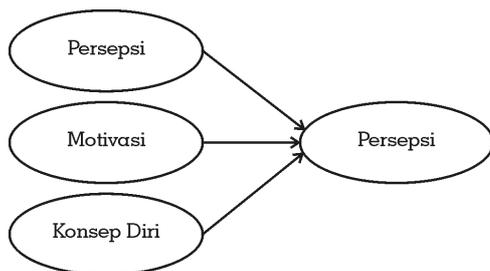
## Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Lambang
Persepsi	Persepsi dapat didefinisikan suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Robbins, 2001).	sikap	X1.1
		motif	X1.2
		kepentingan	X1.3
		pengharapan	X1.4
		target	X1.5
		situasi	X1.6
Motivasi	Motivasi adalah sebuah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain, adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu (Luthan, 1995)	Bersedia menghadapi resiko	X2.1
		Bersedia berupaya	X2.2
		Menginginkan peluang	X2.3
		Menyediakan waktu untuk peningkatan diri	X2.4
		Bersedia bekerja keras	X2.5
Konsep Diri	Calhoun & Acocella (1990) menjelaskan bahwa konsep diri adalah gambaran mental diri sendiri yang terdiri dari pengetahuan tentang diri sendiri, pengharapan bagi diri sendiri, dan penilaian terhadap diri sendiri.	Pengetahuan	X3.1
		Pengharapan	X3.2
		Penilaian	X3.3
Kinerja (Y)	Seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovic dan Keeps, 1992)	Kompetensi Akademik	Y.1
		Kompetensi Metodologis	Y.2
		Kompetensi Sosial	Y.3
		Kematangan Pribadi	Y.4

## Kerangka Pemikiran Teoritis

Pada prinsipnya kerangka pemikiran diperlukan untuk memperjelas penalaran sehingga pada jawaban sementara atas masalah yang telah dirumuskan.

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, faktor-faktor seperti persepsi diri, motivasi, akan mempengaruhi konsep diri untuk dapat memandang secara positif terhadap kesempatan yang ada untuk mengembangkan kinerja mereka. Alur tersebut dapat digambarkan melalui kerangka berpikir, sebagai berikut:



Gambar 2.1.

## Hipotesis Penelitian

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel persepsi diri terhadap kinerja.
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja.
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel konsep diri terhadap kinerja.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh variabel persepsi diri, motivasi, dan konsep diri terhadap kinerja guru pensiunan *near phase* SMA N 1 Semarang.

Penelitian ini termasuk jenis penjelasan (*explanatory research*), yang akan

menjelaskan hubungan kausal antara ketiga variabel persepsi diri, motivasi, dan konsep diri terhadap kinerja guru pensiunan *near phase* SMA N 1 Semarang melalui pengujian hipotesis. Selain itu, berdasarkan penjelasan Malhotra (1996:84) penelitian ini juga termasuk penelitian konklusif karena memiliki karakteristik berikut:

- a. Tujuannya untuk menguji hipotesis tentang pengaruh persepsi diri, motivasi, dan konsep diri terhadap guru *near phase pension* SMA N 1 Semarang
- b. Data atau informasi yang dibutuhkan dapat didefinisikan dengan jelas.
- c. Proses penelitian secara formal dan terstruktur.
- d. Teknik analisis datanya menggunakan teknik kuantitatif. Dalam penelitian ini di gunakan teknik analisis regresi linier berganda.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan penentuan metode pemilihan data. Dalam penelitian ini, jenis data yang diperlukan adalah data primer.

Data primer adalah data yang dihasilkan dari jawaban angket yang disampaikan kepada guru pensiunan *near phase* SMA N 1 Semarang, dengan format yang telah disiapkan oleh peneliti, adapun kuesioner meliputi pertanyaan mengenai persepsi diri, motivasi, konsep diri dan data kinerja guru pensiunan *near phase* SMA N 1 Semarang yang langsung di isi secara tertutup oleh guru pensiunan *near phase* SMA N 1 Semarang yang terpilih. Data primer ini berasal dari tanggapan respon-

den mengenai persepsi diri, motivasi, konsep diri, dan kinerja guru pensiunan *near phase*.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan kuantitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan di kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005:55).

Populasi dalam penelitian ini adalah guru pensiunan *near phase* SMA N 1 Semarang yang berjumlah 35 guru pensiunan *near phase*. Guru kategori *near phase* dalam hal ini adalah guru yang berumur 50 tahun ke atas.

Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode sensus dengan mengambil sampel sebanyak 100% keseluruhan dari total populasi yaitu 35 guru.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang didistribusikan untuk diisi dan dikembalikan atau dijawab di bawah pengawasan peneliti. Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa "Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal lain yang ia ketahui" (Arikunto, 1998 : 214).

Jadi angket (kuesioner) adalah suatu macam wawancara dalam bentuk tertulis berupa pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan suatu persoalan yang bertujuan untuk mengetahui atau mempe-

roleh jawaban dari suatu masalah. Dalam penelitian ini digunakan metode pengumpulan data yaitu kuesioner tertutup dan terbuka.

Dipandang dari cara menjawabnya, angket / kuesioner dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

1. Kuesioner terbuka, yang memberi kesempatan kepada responden untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan keinginan responden.
2. Kuesioner tertutup yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.

### **Skala Pengukuran**

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode rating yang dijumlah dengan menggunakan skala Likert yaitu penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya. Pengukuran dengan skala Likert 1 sampai dengan 5 yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. untuk jawaban sangat setuju di beri skor 5
- b. untuk jawaban setuju di beri skor 4
- c. untuk jawaban netral di beri skor 3
- d. untuk jawaban tidak setuju di beri skor 2
- e. untuk jawaban sangat tidak setuju di beri skor 1

### **Metode Analisis Data**

#### **Metode Kualitatif**

Analisis kualitatif merupakan analisis data yang tidak memerlukan pengujian secara sistematis dan statistik, tetapi ber-

dasarkan pendapat dan pikiran yang diperoleh dari hasil jawaban-jawaban responden atas beberapa pertanyaan yang diberikan dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi sebagai pendukung dari analisis kuantitatif.

#### **Metode Kuantitatif**

Analisis kuantitatif merupakan suatu analisis data yang memerlukan pengujian secara sistematis dan statistik. Alat analisis yang digunakan adalah uji reliabilitas dan validitas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis (uji-t).

#### **Uji Instrumen**

##### **Uji Validitas**

Uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2001).

Melalui bantuan program SPSS 16.0 uji validitas ini dilakukan sehingga dapat dilihat signifikan pada masing-masing indikator, apabila koefisien korelasinya lebih kecil dari 0,05 berarti indikator-indikator tersebut valid.

##### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas instrumen menggambarkan pada kemantapan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan. Dengan demikian, alat ukur tersebut akan memberikan

hasil pengukuran yang tidak berubah-ubah dan akan memberikan hasil yang serupa apabila digunakan berkali-kali.

Reliabel atau tidaknya butir-butir pernyataan dapat dilihat melalui uji Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Metode ini dipilih karena merupakan teknik yang paling populer dan menunjukkan indeks konsistensi yang cukup sempurna. Nilai alpha antara 0,8 – 1,0 dikategorikan reliabilitasnya baik, nilai 0,6 – 0,79 dikategorikan cukup baik, dan jika nilai alpha kurang dari 0,6 dikategorikan reliabilitasnya kurang baik atau dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2008).

### **Uji Penyimpangan Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas Data**

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Sedangkan distribusi normal atau mendekati normal dapat diketahui dengan melihat penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2002). Jika titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak digunakan karena telah memenuhi asumsi normalitas.

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model-model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel (Ghozali, 2002).

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat VIF (*variance inflation factor*). Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai TOL (*Tolerance*) kurang dari 0,01 (1%) dan nilai VIF tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Kondisi seperti itu disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Hal ini dapat diukur dengan Rank Spearman di mana koefisien regresi berganda dari nilai  $t$ -tolerance  $> 5$ , sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu dapat juga dideteksi dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi –  $Y$  sesungguhnya) yang telah *distudentized*.

#### **Uji Hipotesis**

##### **Uji $t$**

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji- $t$  (parsial). Uji- $t$  adalah suatu pengujian untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen ( $X_1, X_2, X_3$ ), yaitu persepsi diri ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan konsep diri ( $X_3$ ), secara individual mempengaruhi variabel dependen ( $Y$ ), kinerja.

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Menentukan formula  $H_0$  dan  $H_a$   
 $H_0 : \beta_{1,2,3} < 0$ , artinya ada pengaruh negatif antara variabel independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ).  
 $H_a : \beta_{1,2,3} > 0$ , artinya ada pengaruh positif antara variabel independen ( $X_1, X_2, X_3$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ).
- Level of Significant ( $\sigma = 0,05$ )
- Kesimpulan  
 Bila  $H_0$  diterima, berarti tidak ada pengaruh antara masing-masing variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ).  
 Bila  $H_0$  ditolak, berarti ada pengaruh antara masing-masing variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

### Uji Regresi

Salah satu kegunaan uji regresi adalah untuk memutuskan suatu hipotesis akan diterima atau ditolak. Pengukuran dalam (ordinary least square) dan persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

Keterangan:

- $\alpha$  : konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : koefisien variabel
- $X_1$  : persepsi diri
- $X_2$  : motivasi
- $X_3$  : konsep diri
- $Y$  : Kinerja
- $e$  : standar eror yaitu pengaruh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model, tetapi ikut mempengaruhi kinerja.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness of fit* dari suatu model. Menurut Ghazali (2007) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variabel dependen amat terbatas. Sedangkan nilai yang semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan sebuah kuesioner untuk valid dan reliabel. Suatu angket dikatakan sah (valid) jika pertanyaan pada sebuah kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan kuesioner dikatakan reliabel (handal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

### Uji Validitas

Untuk melakukan uji validitas ini, penulis menggunakan bantuan program SPSS. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- Jika  $r$  hasil positif, dan  $r$  hitung  $> r$

tabel dikatakan valid.

2. Jika  $r$  hitung negatif, dan  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut adalah tidak valid.

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh angka pada *corrected item total correlation* untuk indikator variabel faktor-faktor persepsi, motivasi, konsep diri, dan kinerja masing-masing mempunyai  $r$  hitung  $> r$  tabel yang besarnya 0,3338 (dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $dk = n-2 = 33$ ), maka dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Persepsi Diri**

Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1-1	0,538	0,3338	Valid
X1-2	0,717	0,3338	Valid
X1-3	0,650	0,3338	Valid
X1-4	0,630	0,3338	Valid
X1-5	0,575	0,3338	Valid
X1-6	0,486	0,3338	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2010

Hasil pengujian validitas pada variabel persepsi diri yang disajikan dalam tabel 4.1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari masing-masing indikator semuanya mempunyai nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel. Indikator-indikator tersebut yang digunakan adalah valid untuk mengukur variabelnya dan dapat menghasilkan data sesuai dengan apa yang ingin diukur yaitu persepsi diri.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Persepsi Diri**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.829	.828	6

Hasil pengujian reliabilitas untuk va-

riabel persepsi diri adalah 0,828, dimana angka ini lebih besar dari yang dipersyaratkan yaitu 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran persepsi diri adalah reliable/konsisten.

## Variabel Motivasi

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas variabel motivasi disajikan dalam table 4.3 berikut ini.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi**

Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2-1	0,625	0,3338	Valid
X2-2	0,745	0,3338	Valid
X2-3	0,724	0,3338	Valid
X2-4	0,825	0,3338	Valid
X2-5	0,708	0,3338	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2010

Hasil pengujian validitas pada variabel kepemimpinan yang disajikan dalam tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari masing-masing indikator semuanya mempunyai nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel. Indikator-indikator yang digunakan adalah valid untuk mengukur variabelnya dan dapat menghasilkan data sesuai dengan apa yang ingin diukur yaitu motivasi.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Motivasi**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.880	.886	5

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kepemimpinan kerja adalah 0,886,

dimana angka ini lebih besar dari yang dipersyaratkan yaitu 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran motivasi adalah reliable/konsisten.

### Variabel Konsep Diri

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas variabel konsep diri disajikan dalam table 4.5 berikut ini.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Konsep Diri**

Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X3-1	0,599	0,3338	Valid
X3-2	0,508	0,3338	Valid
X3-3	0,688	0,3338	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2010

Hasil pengujian validitas pada variabel kepemimpinan yang disajikan dalam tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari masing-masing indikator semuanya mempunyai nilai r hitung > r tabel. Indikator-indikator yang digunakan adalah valid untuk mengukur variabelnya dan dapat menghasilkan data sesuai dengan apa yang ingin diukur yaitu konsep diri.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Konsep Diri**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.764	.764	3

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel konsep diri adalah 0,764, dimana angka ini lebih besar dari yang dipersyaratkan yaitu 0,6 sehingga dapat disimpul-

kan bahwa hasil pengukuran konsep diri adalah reliable/konsisten.

### Variabel Kinerja

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas variabel kinerja disajikan dalam tabel 4.7 berikut ini.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja**

Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y-1	0,805	0,3338	Valid
Y-2	0,661	0,3338	Valid
Y-3	0,733	0,3338	Valid
Y-4	0,815	0,3338	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2010

Hasil pengujian validitas pada variabel kinerja yang disajikan dalam tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari masing-masing indikator semuanya mempunyai nilai r hitung > r tabel. Indikator-indikator yang digunakan adalah valid untuk mengukur variabelnya dan dapat menghasilkan data sesuai dengan apa yang ingin diukur yaitu kinerja.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.887	.886	4

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kepemimpinan kerja adalah 0,886, dimana angka ini lebih besar dari yang dipersyaratkan yaitu 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran ki-

nerja adalah reliable/konsisten.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang disusun dalam kuesioner untuk mengukur variabel persepsi diri, motivasi, konsep diri, dan kinerja, mempunyai signifikan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Hal ini berarti bahwa semua indikator adalah valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen dari masing-masing variabel yaitu: persepsi diri, motivasi, konsep diri, dan kinerja dengan taraf signifikansi 5%, pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas. Selanjutnya untuk melihat angka reliabilitas data, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ), dengan memasukkan skor pernyataan pada masing-masing indikator variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel (handal) jika memberikan nilai  $\alpha > 0,6$ .

## Analisis Data

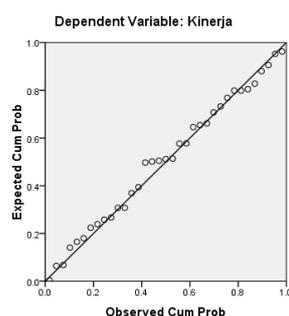
Pengujian asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas data, uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Adapun hasil pengujian terhadap asumsi klasik diuraikan di bawah ini :

### Uji Normalitas

Uji normalitas dapat diamati dari output grafik Normal Probability Plot yang disajikan dalam gambar 4.1 berikut.

Dari tampilan dalam gambar 4.1 terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1  
Hasil Uji Normalitas

bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Pengujian mengenai ada tidaknya problem multikolinearitas dalam model penelitian yang dikembangkan dianalisis melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF dari masing-masing variabel yang diamati  $>$  10 maka diduga terdapat masalah multikolinearitas (Gujarati, 2003). Hasil perhitungan asumsi multikolinearitas untuk model yang dikembangkan dalam penelitian ini disajikan dalam tabel 4.9

Tabel 4.9  
Hasil Pengujian Multikolineritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Persepsi	0,838	1,194	Bebas Multikolineritas
2	Motivasi	0,305	3,281	Bebas Multikolineritas
3	Konsep Diri	0,329	3,035	Bebas Multikolineritas

Sumber : data primer diolah, tahun 2010

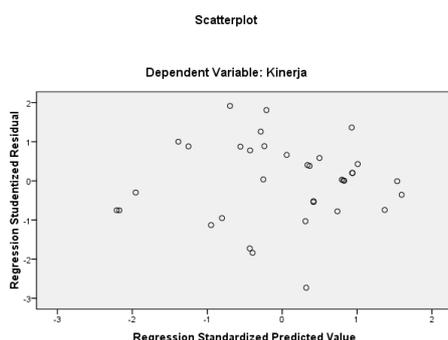
Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF semua variabel berada jauh di bawah 10 sehingga disimpulkan

bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

## Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap ada atau tidaknya problem heteroskedastisitas dianalisis dari output grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residu yang sudah *distudentized* (SRESID) (Ghozali, 2002).

**Gambar 4.5**  
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dalam gambar 4.2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (tidak membentuk pola tertentu) serta menyebar baik di atas dan di bawah angka nol sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

## Model Persamaan Regresi Berganda

Hasil pengujian dengan uji regresi berganda yang dilakukan terhadap empat variabel penelitian yaitu persepsi diri, motivasi, konsep diri pekerja disajikan dalam tabel 4.10 berikut.

**Tabel 4.10**

Variabel Dependen : Kinerja (Y)			
Variabel Independen	Koefisien Regresi	t-ratio	Probability Sig.
Persepsi Diri(X1)	0,516	3.989	0,000
Motivasi (X2)	0,291	2.366	0,024
Konsep Diri (X3)	0,250	2.132	0,016
Adjusted R2	: 0,583		
F-ratio	: 13.415		
Prob. Sig	: 0,000		

Sumber : Data primer yang diolah, tahun 2010

Dari data pada tabel 4.10 hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS, maka didapatkan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,516X1 + 0,291X2 + 0,250X3$$

## Pengujian Hipotesis

### Pengujian Hipotesis Pertama (H<sub>1</sub>)

Dari tabel 4.10 pengujian hipotesis pertama dengan menggunakan variabel persepsi diri dan kinerja menunjukkan bahwa pengaruh persepsi diri dan kinerja memiliki nilai t hitung = 3,989 dengan *probability significance* = 0,000. Oleh karena *probability significance* < 0,05 maka disimpulkan bahwa persepsi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### Pengujian Hipotesis Kedua (H<sub>2</sub>)

Dari tabel 4.10 pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan variabel motivasi dan kinerja menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan kinerja memiliki nilai t hitung = 2,366 dengan *probability significance* = 0,024. Oleh karena *probability significance* < 0,05 maka disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Pengujian Hipotesis Ketiga (H<sub>3</sub>)**

Dari tabel 4.10 pengujian hipotesis ketiga dengan menggunakan variabel konsep diri dan kinerja menunjukkan bahwa pengaruh konsep diri dan kinerja memiliki nilai  $t$  hitung = 2,132 dengan *probability significancy* = 0,016. Oleh karena *probability significancy* < 0,05 maka disimpulkan bahwa konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar persentase variasi variabel terikat pada model dapat dijelaskan oleh variabel bebas (Gujarati, 2003). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dinyatakan dalam persentase. Nilai  $R^2$  berkisar  $0 < R^2 < 1$ . Karena persamaan regresi menggunakan lebih dari satu variabel, maka koefisien determinasi yang baik untuk digunakan dalam menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan. Besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau Adjusted  $R^2$  model regresi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,583 atau 58,3%. Hal ini berarti bahwa sebanyak 58,3% variasi pada variabel terikat yaitu pada kinerja pada model regresi dapat dijelaskan oleh tiga variabel bebas yaitu persepsi diri, motivasi, dan konsep diri, sedangkan sisanya (41,7%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

## **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

### **Kesimpulan**

Hasil pengujian statistik yang dilaku-

kan terhadap ketiga hipotesis menghasilkan tiga kesimpulan dasar. Analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terbukti bahwa persepsi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru *near phase pension* di SMA Negeri 1 Semarang.
2. Terbukti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru *near phase pension* di SMA Negeri 1 Semarang.
3. Terbukti bahwa konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru *near phase pension* di SMA Negeri 1 Semarang.

### **Implikasi Teoritis**

Model penelitian dan hubungan kausalitas yang diuji dalam penelitian ini, dibangun atas dasar berbagai teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan dampak teoritis terhadap teori-teori maupun hasil-hasil penelitian terdahulu yang mendasarinya. Adapun implikasi-implikasi teoritis tersebut adalah :

Pengujian pengaruh persepsi diri terhadap kinerja menunjukkan bahwa persepsi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Thoha (1983) tentang munculnya persepsi dan sikap seseorang tentunya dilihat dari berbagai sudut pandang. Persepsi seseorang terhadap pekerjaannya, biasanya didasari sejauh mana pekerjaan itu dapat memenuhi kebutuhan dan kepentingan pribadinya, termasuk kebutuhan untuk

mengembangkan potensi dan kemampuan diri.

Penelitian Satyani (2005) menunjukkan bahwa Kesempatan untuk mengembangkan karier akan membangkitkan persepsi dan kemauan untuk maju (*self development*) pada wanita dan bahkan dapat menjadi daya dorong bagi orang lain untuk menjadi lebih baik lagi.

Pengujian motivasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Robbins (2001) yang menyatakan bahwa motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual

Kopelman, *et al.* (1990) menghasilkan penelitian bahwa ada hubungan positif antara iklim psikologis dengan kinerja melalui variabel perantara yaitu motivasi kerja, komitmen dan keterlibatan kerja sedangkan faktor-faktor kinerja yang paling sering digunakan sebagai indikator penelitian adalah pengetahuan, kemampuan, keterampilan kerja (antusiasme, komitmen, dan motivasi), volume hasil produksi dan interaksi (komunikasi dan hubungan dalam kelompok).

Pengujian konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Hurlock (1978) yang mengatakan bahwa seseorang yang mempunyai konsep diri positif adalah jika ia berhasil mengembangkan sifat-sifat percaya diri, harga diri dan mampu melihat dirinya secara realistis. Dengan adanya sifat-sifat seperti ini orang tersebut akan mampu berhubun-

gan dengan orang lain secara akurat dan hal ini akan mengarah pada penyesuaian diri yang baik di lingkungan sosial. Orang yang mempunyai konsep diri negatif sebaliknya akan merasa rendah diri, inadkuat, kurang percaya diri. Diprediksi bahwa orang yang mempunyai konsep diri negatif akan mengalami hambatan dalam proses penyesuaian dirinya di lingkungan baru. Hal ini akan mempengaruhi kinerja seseorang.

## Implikasi Manajerial

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan mengenai bagaimana meningkatkan kinerja guru *near phase pension* di SMA Negeri 1 Semarang. Hasil pengujian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru *near phase pension* di SMA Negeri 1 Semarang dapat ditingkatkan melalui pendekatan :

### 1. Konsep Diri

Konsep diri ditingkatkan untuk bisa mempengaruhi kinerja melalui peningkatan pendidikan dan keterampilan. Pihak sekolah sebaiknya memberikan tambahan pendidikan komputer dan bahasa Inggris yang lebih intensif agar dalam melaksanakan tugas mempunyai nilai lebih dan dapat meningkatkan hasil kinerjanya.

### 2. Motivasi

Pimpinan sebaiknya memberikan kesempatan dialog terbuka secara rutin melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran. Kegiatan ini bertujuan untuk selalu memupuk motivasi untuk berkembang dalam organisasi dan luar organisasi.

3. Persepsi Diri  
Pimpinan sebaiknya mempunyai program target kerja sekolah dan melakukan audit dan supervisi rutin guna meningkatkan kualitas dalam tugas mengajar. Selanjutnya pimpinan dirasakan perlu untuk selalu memeriksa laporan pendidikan pelatihan, workshop, seminar dan kegiatan lain yang merupakan tugas tambahan guna meningkatkan kualitas kinerja guru.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Penelitian ini mengalami beberapa kendala dalam menemukan jawaban yang tidak mewakili keadaan sebenarnya. Timbul rasa takut dan was-was responden terhadap kerahasiaan data yang diambil, sehingga tidak jarang terdapat jawaban yang tidak sesuai dengan yang sebenarnya.
2. Penggalan jawaban melalui pengujian silang terhadap teori yang ada sangat terbatas karena keterbatasan peneliti dalam literatur.
3. Dalam pengambilan data, peneliti tidak sepenuhnya mendampingi sehingga muncul persepsi yang berlainan terhadap kuesioner yang diberikan.
4. Peneliti merasa terbatas dalam penggunaan jurnal.

### **Agenda Penelitian Mendatang**

Dengan keterbatasan dalam penelitian ini, maka agenda penelitian yang akan

datang adalah meliputi beberapa hal seperti :

1. Menambah jumlah variabel bebas yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja guru *near phase pension* SMA N 1 Semarang.
2. Memperluas objek penelitian yaitu tidak hanya guru SMA N 1 Semarang, tetapi juga semua guru di wilayah Semarang dalam hal ini guru SMA se kota Semarang.
3. Melakukan penelitian kualitatif agar dalam eksplorasi informasi mengenai perilaku dapat digali secara maksimal.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aiken, Lewis, R., 1982 *Later Life*, (2<sup>nd</sup> ed). New York : CBS College Publishing.
- Atkinson, Rita L. 1996. *Pengantar Psikologi* (Edisi kedelapan Jilid 2). Jakarta: Erlangga.
- Bambang, W 1987. *Kebahagiaan Perkawinan Dalam Masa Pensiun* (Skripsi). Jakarta : Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Baron, R.A., & Byrne, (1997) *Social Psychology* ( 8th ed ). Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Birren, Jams G; Sloane B.R., 1980. *Handbook of Mental and Aging* (editor). Englewood Cliffs ; Prentice Hall.
- Brophy, J.E., & Willis, Sherry,L.1981. *Human Development & Behavior*. New York : St. Martin Press.
- Corsini, R.J.1987 *The concise Encyclopedia of Psychology*. Canada : John Willey & Sons
- Craig, G.1986. *Human Development* (4th

- ed) New Jersey : Prentice Hall
- Calhoun, J.F.& Acocella.J.R. ( 1990 ) *Psikologi tentang Penyesuaian dan Hubungan Kemanusiaan* ( 3<sup>rd</sup> ed). Semarang :IKIP Semarang Press.
- Fitts, William,H. 1974. *The Self Concept & Self Actualization*. Research Monograph no.3. Los Angeles : Western Psychological Services.
- Feldman, Roberts. ( 2002). *Essentials of Understanding of Psychology* (4<sup>th</sup> ed). New York : Mc Graw Hill.
- Hurlock, B. Elizabeth. 1978. *A Life Span Approach* ( 5<sup>th</sup> ed )New York: Mc Graw Hill.
- Kimmel, Douglas, C.1980. *Adulthood & Aging* (2<sup>nd</sup> ed ) New York: Mc Graw Hill.
- Longhurst, Michael. 2001. *Beating the blues* [on line ].<http://www.yourretirement.com.au/>
- Mangkunegara, A.,A.,P., 2000. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Maslow, Abraham, H. 1984. *Motivasi dan Kepribadian : Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia*. Jakarta : LPPM.
- Moleong, L.J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Perlmutter, M.& Hall, Elizabeth. 1981. *Adult Development and Aging* New York; John Willey and Sons.
- Pratiknya, Heru. 2007. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap kepuasan Kerja Pegawai*. Tesis.
- Rice, Phillips, 1986. *Adult Development and Aging*. Massachusetts: Allyn & Bacon.Inc.
- Robbins, Stephen, 2006, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Jakarta: PT Prehalindo.
- Robbins, Stephen, P., 2006. *Organizational Behavior*, Ninth Edition, New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Satyani, Pratiwi Dinar. 2005. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Peluang Pengembangan Karir Dengan Semangat Kerja Pada Pegawai Golongan III Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Banjarnegara*. Tesis.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: YKPN.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Siagian, Sondang, 2004, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Smith, Cecil, M. 2002 *The Long Weekend : Transition & growth in Retirement* [on-line].<http://www.cedu.niv.edu/>
- Steers, M, Richard and Porter W, Lyman, 1975, *Motivation and Work Behavior*, Mc. Graw – Hill, Singapore
- Steers, R.M. 1975 *Efektivitas Organisasi : Suatu Perilaku*, Cetakan Kedua, Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Tika, H.,M.,P, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Thoha, M, 2005. *Perilaku Organisasi: Konsep, Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Turner, Jeffrey, S., & Helms. D., 1961. *Life Span Development*. New York: Hold Saunder
- Turner, Jeffrey,S., & Helms. D., 1982. *Life Span Development*. New York: Hold Saunder