

HUBUNGAN ANTARA TINGKAT *SELF-EFFICACY* DENGAN TINGKAT KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR IRADA GRESIK

Rizal Rusdyanto

Mahasiswa Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Gresik
Email : rizalpm@gmail.com

Abstrak

Guru sebagai pendidik profesional adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Hal-hal tersebut menjadikan posisi guru sebagai aset yang sangat vital bagi sekolah karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas visi dan misi sekolah. Penelitian ini difokuskan untuk membahas kinerja berdasarkan perbedaan persepsi individu, yaitu *self-efficacy*.

Self-Efficacy diduga memiliki hubungan dengan kinerja guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara tingkat *self-efficacy* dengan tingkat kinerja guru di Sekolah Dasar IRADA Gresik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh guru mata pelajaran yang mengajar di Sekolah Dasar IRADA Gresik.

Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner yang disusun dalam bentuk rating scale untuk variabel tingkat kinerja guru, sedangkan skala *Likert* digunakan untuk variabel *self-efficacy*. Tingkat kinerja guru diukur dengan menggunakan pilihan SB (Sangat Baik), B (Baik), CB (Cukup Baik), KB (Kurang Baik) dan TB (Tidak Baik). Tingkat *self-efficacy* diukur dengan menggunakan pilihan SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), CS (Cukup Sesuai), KS (Kurang Sesuai) dan TS (Tidak Sesuai). Data dari kedua variabel diolah dengan teknik korelasi *Rank Spearman* dengan taraf signifikansi 5%. Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien $p = 0,756$, $\text{sig} = 0,001$, $\text{sig} < 0,05$. Taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat *self-efficacy* dengan tingkat kinerja guru di Sekolah Dasar IRADA Gresik. Hasil korelasi bernilai positif, artinya semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki guru maka semakin tinggi tingkat kinerja guru tersebut. Semakin rendah tingkat *self-efficacy* yang dimiliki guru maka semakin rendah tingkat kinerja guru tersebut. Koefisien determinasi (p^2) dari $p = 0,756 = 0,5715$, artinya $p^2 = 0,5715$ (57,15%) menyatakan bahwa sumbangan variabel tingkat *self-efficacy* terhadap tingkat kinerja guru sebesar 57,15%, sedangkan sisanya 42,85% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : *Self-Efficacy*, Kinerja Guru

Pendahuluan

Organisasi memiliki ketergantungan pada sumber daya manusia yang ada dalam organisasi untuk menciptakan nilai di dunia kerja. Sumber daya manusia sangat penting artinya dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Sekolah merupakan suatu institusi yang didalamnya terdapat komponen kepala sekolah, guru, siswa, dan staf administrasi yang masing-masing mempunyai tugas tertentu dalam melancarkan program.

Sebagai institusi pendidikan formal, sekolah dituntut menghasilkan lulusan yang mempunyai kemampuan akademis tertentu, keterampilan, sikap dan mental, serta kepribadian lainnya, sehingga mereka dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau bekerja pada lapangan pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan keterampilannya.

Sugito, dkk (2006: 117) menyatakan bahwa istilah guru berasal dari bahasa Sansekerta yang artinya pengajar, pendidik dan pengasuh dalam institusi pendidikan seperti sekolah atau *trusyén* (kelas bimbingan). Guru ada dalam ruang-ruang kelas dan langsung berhadapan dengan murid. Priatna dan Sukamto (2013:03) menyatakan bahwa tugas utama guru sebagai pendidik profesional adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Hal-hal tersebut menjadikan posisi guru sebagai aset yang sangat vital bagi sekolah karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas visi dan misi sekolah.

Sekolah Dasar Islam Al-Raudlatul Amien (Sekolah Dasar IRADA) didirikan pada tanggal 18 Januari 2009 di bawah naungan Yayasan Islam Al-Raudlatul Amien Gresik. Sekolah Dasar IRADA mengalami permasalahan kinerja guru. Hal ini berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada Kepala Sekolah IRADA, yaitu Bapak Muhammad Shobirin. Bapak Shobirin menjelaskan bahwa ada beberapa guru ketika direkrut memenuhi standar tapi kemudian mengalami penurunan kualitas.

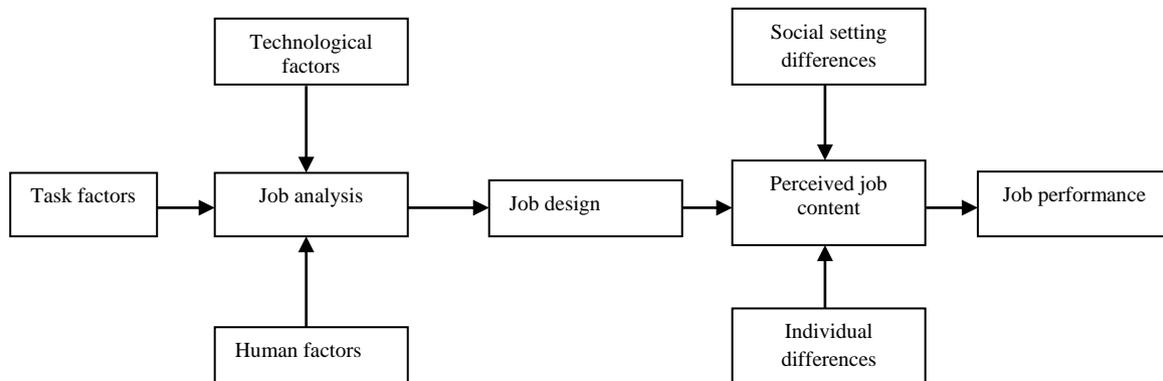
Tabel 1. Penurunan Standar Kinerja Guru di Sekolah Dasar IRADA 2014

No	Standar Sekolah	Masa Percobaan (1 tahun pertama)	Realita (1 bulan terakhir)
1	Latar belakang akademik guru sesuai dengan bidang studi yang diampu	Sesuai standar	Sesuai
2	Partisipasi, dedikasi dan loyalitas : a. Aktif mengikuti semua kegiatan yang diselenggarakan sekolah b. Mendahulukan kepentingan sekolah untuk mengajar dari pada urusan di luar sekolah atau keluarga	Sesuai standar Sesuai standar	3-4 kali tidak mengikuti kegiatan 2-3 kali meninggalkan tugas/ datang terlambat karena berbagai alasan
3	Integritas, yaitu memberikan contoh yang baik di sekolah maupun masyarakat	Sesuai standar	Beberapa guru melakukan protes dengan meninggalkan pekerjaan

Tabel 1 menunjukkan penurunan kinerja guru di Sekolah Dasar IRADA Gresik. Sekolah Dasar IRADA Gresik memberikan masa percobaan selama satu tahun bagi guru baru, kemudian dilakukan pengangkatan sebagai guru tetap. Penurunan kualitas guru selalu terjadi setelah masa percobaan berakhir. Penurunan standar yang terjadi antara lain tidak mengikuti kegiatan yang diadakan sekolah seperti rapat, piket, pengajian dan kegiatan lain di luar

pengajaran. Selain itu ada juga guru yang sering datang terlambat atau meninggalkan tugas mengajar dengan berbagai alasan.

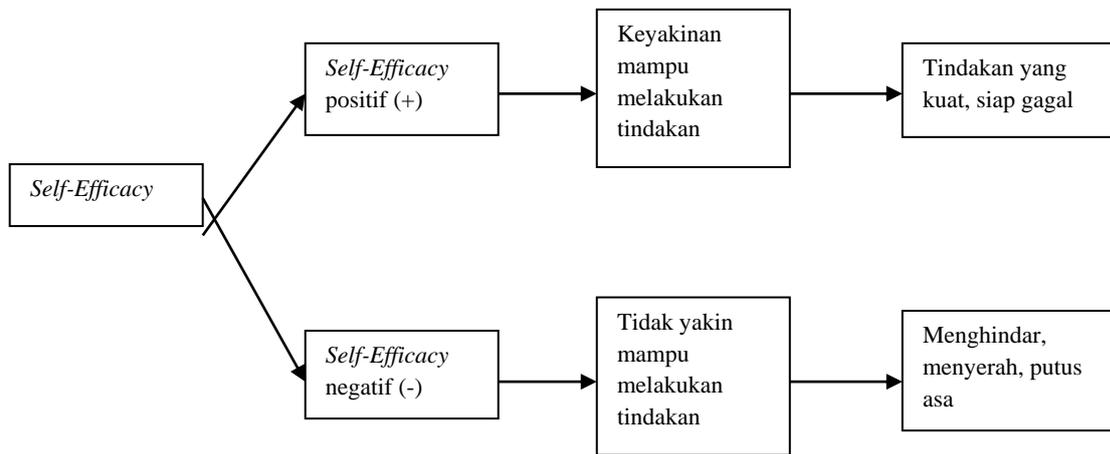
Gibson, dkk (2012:374) menyatakan bahwa faktor-faktor kinerja digambarkan melalui bagan di bawah ini :



Gambar 1. Bagan faktor kinerja

Gambar 1 di atas menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor tugas, faktor teknologi dan faktor manusia akan mempengaruhi dalam membuat analisis pekerjaan yang akan menghasilkan desain pekerjaan. Desain pekerjaan yang dibuat akan menentukan persepsi terhadap isi pekerjaan. Persepsi pekerjaan dipengaruhi oleh perbedaan sosial dan perbedaan individual sehingga menghasilkan kinerja. Penelitian ini difokuskan untuk membahas kinerja berdasarkan perbedaan persepsi individu.

Self-efficacy yang dimiliki setiap individu berbeda-beda tingkatannya. *Self-efficacy* menurut Bandura (1997) didefinisikan sebagai keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh seseorang mampu melakukan satu perilaku dalam situasi tertentu. Selanjutnya, Bandura menyatakan bahwa *self-efficacy* menentukan apakah kita akan menunjukkan perilaku tertentu, sekuat apa kita dapat bertahan saat menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan dalam satu tugas tertentu mempengaruhi perilaku kita di masa depan. Sehingga konsep *self-efficacy* berkaitan dengan sejauh mana individu mampu memiliki kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi tindakan tertentu dalam mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi di masa yang akan datang. *Self-efficacy* yang positif adalah keyakinan untuk mampu melakukan perilaku yang dimaksud (Friedman dan Schustack, 2008:283).



Gambar 2. Bagan *Self-Efficacy*

Gambar bagan 2 menunjukkan bahwa *self-efficacy* positif akan menghasilkan suatu perilaku atau tindakan dan *self-efficacy* negatif akan menghasilkan penghindaran terhadap tindakan, sementara kinerja merupakan hasil suatu kerja atau tindakan yang dihasilkan oleh pegawai Guru yang memiliki *self-efficacy* positif akan memiliki kinerja yang tinggi karena akan menghasilkan produk berupa pengajaran pada siswa, sedangkan guru yang memiliki *self-efficacy* negatif akan memiliki kinerja yang rendah karena akan melakukan penghindaran terhadap tugas mengajar yang diberikan.

Pemilihan variabel dalam penelitian ini diduga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru mengacu pada model penelitian terdahulu. Arsanti, T.A (2009:104) menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja. Chasanah (2008:102) menyatakan bahwa *self-efficacy* dan budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Bintang (2008:35) menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja individual. Raharjani (2010:51) menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan pada komitmen terhadap tugas. Prasetya, dkk (2013:01) menyatakan bahwa kepuasan kerja, *self-esteem* dan *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual.

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara tingkat *self-efficacy* dengan tingkat kinerja guru di Sekolah Dasar IRADA Gresik.

Landasan Teori

Kotter dan Heskett (1998) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam satuan waktu tertentu (Usman, 2009:488). Robbins (2006) mengartikan kinerja adalah produk dari fungsi dari kemampuan dan motivasi. Jika diformulasikan:

Kinerja = f (Kemampuan x Motivasi)

Pandangan Robbins tersebut menunjukkan bahwa kinerja dinyatakan sebagai suatu produk, yakni produk kerja dari orang maupun dari lembaga (Usman, 2009:488). Munandar (2001 : 287) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses penilaian dari ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja dan hasil kerja seorang tenaga kerja/karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadapnya dibidang ketenagakerjaan.

Usman (2009:491-494) menyatakan bahwa metode penilaian kinerja, yaitu: 1) penilaian skala grafik (*graphic rating scale*), 2) alternatif perbandingan (*Alternation Ranking*), 3) komparasi pasangan (*paired comparation*), 4) pemaksaan distribusi kurva normal (*forced distribution*), 5) pencatatan kejadian kritis (*critical insident*), 6) formulir naratif (*narrative form*), 7) pertautan standar tingkah laku (*behaviorally anchored rating scales = BARS*), 8) manajemen berdasarkan sasaran (*management by objective*), 9) evaluasi 360 derajat.

Priatna dan Sukamto (2013:1-3) menyatakan bahwa tugas utama guru sebagai pendidik profesional adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Priatna dan Sukamto (2013:1-3) menyatakan bahwa sistem Penilaian Kinerja Guru (selanjutnya disingkat PK Guru) adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya. Unsur yang benar-benar dipertimbangkan dalam penilaian PK Guru adalah kompetensi guru itu sendiri. Kompetensi tersebut tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Priatna dan Sukamto (2013:36-60) menyatakan bahwa terdapat empat kelompok kompetensi guru, yaitu : pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Kelompok kompetensi guru tersebut dijelaskan sebagai berikut: 1) pedagogik, yaitu; a. mengenal karakteristik peserta, b. menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, c. pengembangan kurikulum, d. kegiatan pembelajaran yang mendidik, e. pengembangan potensi peserta didik, f. komunikasi dengan peserta didik, g. penilaian dan

evaluasi, 2) kepribadian, yaitu; a. bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan, b. menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, c. etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, 3) sosial, yaitu; a. bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif, b. komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat, 4) professional, yaitu; a.penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, b. mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

Bandura (1997) menyatakan bahwa *Self-efficacy* adalah ekspektasi keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh seseorang mampu melakukan satu perilaku dalam situasi tertentu. *Self-efficacy* menentukan apakah kita akan menunjukkan perilaku tertentu, sekuat apa kita dapat bertahan saat menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan dalam satu tugas tertentu mempengaruhi perilaku kita di masa depan (Friedman dan Schustack, 2008:283). Bandura (1986) mengatakan bahwa *self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan seseorang untuk dapat mempergunakan kontrol pribadi pada motivasi, kognisi dan afeksi pada lingkungan sosialnya (Smet, 1994:189). Patton (1998:160) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan terhadap diri sendiri dengan penuh optimisme serta harapan untuk dapat memecahkan perasaan putus asa.

Corsini (1994:369) menyatakan bahwa aspek-aspek *self-efficacy*, yaitu: 1) kognisi; 2) motivasi; 3) afeksi; 4) seleksi. Bandura (1997:193) menyatakan aspek-aspek *self-efficacy*, yaitu: 1) *self-efficacy* - efikasi ekspektasi (*self-efficacy* – *efficacy expectation*); 2) ekspektasi hasil (*outcome expectation*); 3) *outcome value*. Bandura (1997) menyatakan bahwa *self-efficacy* dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber (Alwisol, 2009:288-289), yaitu: 1) *experience performance* (pengalaman performansi) adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu; 2) *vicarious experience* (pengalaman vikarius) diperoleh melalui model sosial. *self-efficacy* akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain; 3) *social persuasion* (persuasi sosial), *self-efficacy* juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial; 4) *emotional arousal* (keadaan emosi), emosi yang kuat, takut, cemas, stres dapat mengurangi *self-efficacy*.

Hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan antara tingkat *self-efficacy* dengan tingkat kinerja guru di Sekolah Dasar IRADA Gresik.

Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif korelasional digunakan dalam penelitian ini. adapun variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah: 1) variabel tergantung, yaitu tingkat kinerja guru; 2) variabel bebas, yaitu tingkat *self-efficacy*.

Indikator yang dijadikan pedoman kinerja guru adalah sebagai berikut: 1) pedagogik, yaitu; a. mengenal karakteristik peserta, b. menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, c. pengembangan kurikulum, d. kegiatan pembelajaran yang mendidik, e. pengembangan potensi peserta didik, f. komunikasi dengan peserta didik, g. penilaian dan evaluasi, 2) kepribadian, yaitu; a. bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan, b. menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, c. etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, 3) sosial, yaitu; a. bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif, b. komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat, 4) professional, yaitu; a.penguasaan materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, b. mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif. *Self-efficacy* guru, indikator yang digunakan adalah sebagai berikut: 1) mempersepsi mampu membuat perencanaan aktivitas pembelajaran; 2) mempersepsi mampu melaksanakan aktivitas pembelajaran; 3) mempersepsi mampu melakukan evaluasi dan penilaian. Jika skor semakin tinggi maka tingkat *self-efficacy* semakin tinggi. Sebaliknya, jika skor semakin rendah maka tingkat *self-efficacy* semakin rendah.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Dasar IRADA Gresik dan pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh. Peneliti mengumpulkan data menggunakan kuesioner. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur variabel *self-efficacy*. *Rating Scale* digunakan untuk mengukur variabel kinerja guru.

Tabel 1. Penilaian *Rating Scale* Untuk Mengukur Tingkat Kinerja Guru

No	Skala	Arti	Nilai
1	SB	Sangat Baik	5
2	B	Baik	4
3	CB	Cukup Baik	3
4	KB	Kurang Baik	2
5	TB	Tidak Baik	1

Tabel 2. Penilaian Skala Likert Untuk Mengukur Tingkat *Self-Efficacy*

No	Skala	Arti	Nilai	
			Favorabel	Unfavorabel
1	SS	Sangat Sesuai	5	1
2	CS	Cukup Sesuai	4	2
3	S	Sesuai	3	3
4	KS	Kurang Sesuai	2	4
5	TS	Tidak Sesuai	1	5

Tipe validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Jenis validitas isi yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas logik (*sampling Validity*). Jenis reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabilitas *Alpha Cronbach*. Data yang terkumpul akan diolah dengan menggunakan *SPSS Windows versi 15,0*. Metode non parametris digunakan untuk menganalisis hubungan antara data tersebut dengan teknik analisis Korelasi *Rank Spearman*.

Hasil dan Pembahasan

Sekolah Dasar Islam Al-Raudlatul Amien (Sekolah Dasar IRADA) didirikan pada tanggal 18 Januari 2009 di bawah naungan Yayasan Islam Al-Raudlatul Amien Gresik, beralamat di Jalan Topaz VII/31-32, Graha Bunder Asri, Kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik. Visi Sekolah Dasar IRADA Gresik adalah terwujudnya generasi Islami yang berkualitas, cendekia, dan berakhlakul karimah berlandaskan Al-qur'an dan Hadits. Misi Sekolah Dasar IRADA Gresik, yaitu; unggul dalam imtaq, unggul dalam bidang iptek, unggul dalam bahasa, unggul dalam *life skill*. Subyek dalam penelitian ini adalah guru mata pelajaran di sekolah dasar IRADA yang berjumlah 16 orang. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikutini:

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Tingkat Kinerja Guru	0,99	Reliabel
Tingkat <i>Self-Efficacy</i>	0,965	Reliabel

Kuisisioner tingkat kinerja guru dari 67 item tidak ada yang gugur dengan koefisien validitas item antara 0,333 sampai 0,957, jadi validitas angket 67 item adalah 100%. Kuisisioner tingkat *self-efficacy* yang gugur sebanyak 11 item dari 62 item. Item yang sah sebanyak 51, dengan koefisien validitas antara 0,385 sampai dengan 0,918, jadi validitas angket 51 item adalah 82,258%. Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien $p = 0,756$, $sig = 0,001$, $sig < 0,05$. Taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa

H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat *self-efficacy* dengan tingkat kinerja guru di Sekolah Dasar IRADA Gresik. Hasil korelasi bernilai positif, artinya semakin tinggi tingkat *self-efficacy* yang dimiliki guru maka semakin tinggi tingkat kinerja guru tersebut. Semakin rendah tingkat *self-efficacy* yang dimiliki guru maka semakin rendah tingkat kinerja guru tersebut. Koefisien determinasi (p^2) dari $p = 0,756 = 0,5715$, artinya $p^2 = 0,5715$ (57,15%) menyatakan bahwa sumbangan variabel tingkat *self-efficacy* terhadap tingkat kinerja guru sebesar 57,15%, sedangkan sisanya 42,85% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Berikut ini disajikan tabel untuk lebih mudah mengetahui tingkat *self-efficacy* dan tingkat kinerja guru di Sekolah Dasar IRADA Gresik, yaitu:

Tabel 4. Tingkat Kinerja Guru yang Sebagian Besar Dimiliki Guru Sekolah Dasar IRADA Gresik

No Item	Indikator	Pernyataan	Prosentase		Jumlah (%)
			4 (B) %	5 (SB) %	
4	Sosial	Mampu menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi siswa kepada orang tua	56,3	43,7	100
6	Pedagogik	Mampu memastikan tingkat pemahaman siswa terhadap materi pembelajaran	62,5	37,5	100
12	Pedagogik	Mampu membuat pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik	81,3	12,5	93,8
47	sosial	Mampu berkomunikasi dengan masyarakat sekitar	43,8	50,0	93,8

Tabel 5. Tingkat Kinerja Guru yang Perlu Ditingkatkan Oleh Guru Sekolah Dasar IRADA Gresik

No Item	Indikator	Pernyataan	Prosentase		Jumlah (%)
			4 (B) %	5 (SB) %	
23	Kepribadian	Mampu mengelola pembelajaran yang baik sehingga guru dihormati dan siswa lebih memperhatikan dan berperan aktif	25,0	31,3	56,3
52	Pedagogik	Mampu mengkomunikasikan informasi baru sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar siswa	37,5	18,8	56,3
38	pedagogik	Kemampuan menangani siswa yang mengalami penyimpangan perilaku	25,0	31,3	56,3
55	pedagogik	Mampu merespon pertanyaan siswa secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan siswa	37,5	25,0	62,5

Tabel 6. Tingkat Self-Efficacy yang Sebagian Besar dimiliki Guru Sekolah Dasar IRADA Gresik

No Item	Indikator	Pernyataan	Prosentase		Jumlah (%)
			4 (S) %	5 (SS) %	
1	Mempersepsi mampu membuat perencanaan aktivitas pembelajaran	Saya merasa mampu menyusun rencana pembelajaran	68,8	25,0	93,8

32	Mempersepsi mampu melaksanakan aktivitas pembelajaran	Saya merasa mampu mengajar dengan baik mengingat materi yang sudah saya siapkan	68,8	25,0	93,8
21	Mempersepsi mampu melaksanakan aktivitas pembelajaran	Saya merasa mampu mengajar dengan sikap sabar yang saya miliki	62,5	25,0	87,5
28	Mempersepsi mampu membuat perencanaan aktivitas pembelajaran	Saya merasa mampu mengatasi situasi sulit saat menyusun rencana pembelajaran	62,5	25,0	87,5

Tabel 7. Tingkat *Self-Efficacy* yang Perlu Ditingkatkan Oleh Guru Sekolah Dasar IRADA Gresik

No Item	Indikator	Pernyataan	Prosentase		Jumlah (%)
			4 (S) %	5 (SS) %	
6	Mempersepsi mampu melakukan evaluasi dan penilaian	Saya merasa kesulitan saat mengevaluasi dan menilai siswa setelah mendapat penilaian buruk dari sesama guru	18,8	31,3	50,1
8	Mempersepsi mampu melakukan evaluasi dan penilaian	Saya merasa kesulitan saat mengevaluasi dan menilai siswa karena kurang memahami kurikulum terbaru	25,0	25,0	50,0
50	Mempersepsi mampu melaksanakan aktivitas pembelajaran	Saya merasa kesulitan mengajar karena jarang membaca buku referensi	12,5	50,0	62,5
61	Mempersepsi mampu melakukan evaluasi dan penilaian	Saya merasa mampu mengevaluasi dan menilai siswa setelah mendapat penilaian baik dari sesama guru	25,0	31,3	56,3

Kesimpulan dan Saran

Hasil data yang telah diolah dengan bantuan program *SPSS 15,0 for Windows* melalui teknik analisis data Korelasi *Rank Spearman* menghasilkan besarnya koefisien korelasi antara variabel tingkat *self-efficacy* dengan tingkat kinerja guru, $p = 0,756$, signifikansi = 0,001 ; $\text{sig} < 0,05$. Hasil ini menunjukkan adanya korelasi antara tingkat *self-efficacy* dengan tingkat kinerja guru di Sekolah Dasar IRADA Gresik. Taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya ada hubungan yang signifikan antara tingkat *self-efficacy* dengan tingkat kinerja guru di Sekolah Dasar IRADA Gresik. Tingkat *self-efficacy* mempengaruhi tingkat kinerja guru sebesar 57,15%, sedangkan 42,85 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian hubungan antara tingkat *self-efficacy* dengan tingkat kinerja guru di Sekolah Dasar IRADA Gresik yang telah dilakukan menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat *self-efficacy* dengan tingkat kinerja guru di Sekolah Dasar IRADA Gresik.

Saran bagi guru, yaitu: 1) sebaiknya guru membaca berbagai referensi untuk menajamkan pemahaman mengenai materi pelajara dan cara mengkomunikasikan informasi baru yang

sesuai usia siswa; 2) sebaiknya guru mengikuti pelatihan kepribadian sehingga sikap dan perilaku yang dilakukan selalu mencerminkan guru berwibawa yang dihormati siswa; 3) sebaiknya guru harus menyamakan persepsi dengan guru lain mengenai standar penilaian dan evaluasi siswa yang baik; 4) sebaiknya guru mengikuti acara seminar yang membahas kurikulum terbaru atau melakukan *update* secara berkala terhadap perubahan kurikulum.

Saran bagi sekolah, yaitu: 1) sebaiknya sekolah mengirimkan guru untuk mengikuti pelatihan di bidang psikologi pendidikan terutama dalam bersikap dan berperilaku saat mengajar di kelas agar mendapat perhatian siswa; 2) sebaiknya sekolah mengadakan pertemuan antara guru secara rutin untuk berbagi pengalaman terutama mengenai penilaian dan evaluasi siswa yang baik; 3) sebaiknya sekolah memberikan informasi lebih mendetail kepada guru mengenai perubahan kurikulum pendidikan sehingga guru memahami dan mudah dalam mengaplikasikan kurikulum terbaru; 4) sebaiknya sekolah memiliki pedoman yang standar tentang penilaian dan evaluasi siswa.

Daftar Pustaka

- Agung, I & Yufriawati. (2013). *Pengembangan Pola Kerja Harmonis dan Sinergis Antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas*. Jakarta: Penerbit Bestari Buana Murni
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arsanti, T.A. (2009). *Hubungan Antara Penetapan Tujuan, Self-Efficacy Dan Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga : Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2009, Hal. 97 – 110 Vol. 16, No.2 diambil tanggal 3 Maret 2014 dari <http://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/download/318/203>
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- _____. (1999). *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- _____. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- _____. (2011). *Tes Prestasi*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Bandura, A. (1997). *Social Learning Theory*. New Jersey: Englewood Cliffs prentice Hall
- Bintang, G. (2008). *Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Individual Pada Lucky Star Wedding Organizer*. Skripsi. Semarang : Fakultas Psikologi Universitas Katholik Soegijapranata diambil tanggal 17 Januari 2014 dari http://eprints.unika.ac.ad/4895/1/04.30.0101_gabriel_Bintang.pdf
- Chasanah, N. (2008). *Analisis Pengaruh Empowerment, Self-Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Tesis. Semarang : Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang diambil tanggal 3 Maret 2014 dari http://eprints.undip.ac.id/18445/1/NUR_CHASANA.pdf

- Corsini, R.J. (1994). *Encyclopedia of Psychology: Second Edition*. New York: John Wiley Sons.
- Gibson, dkk. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes: Fourteenth Edition*. New York: McGraw-Hill
- Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Ciawi: Ghalia Indonesia.
- Patton, P. (1998). *EQ, Kecerdasan Emosional : Jalan Menuju Kebahagiaan dan Kesejahteraan*. Jakarta: Mitra Media.
- Prasetya, dkk. (2013). Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self-Efficacy Terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 01, No. 01 (59-69).
- Priatna, N & Tito Sukamto. (2013). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Gava Media.
- Raharjani, P. (2010). *Komitmen Terhadap Tugas Ditinjau Dari Self-Efficacy Pada Mahasiswa*. Skripsi. Semarang : Fakultas Psikologi Universitas Katholik Soegijapranata diambil tanggal 17 Januari 2014 dari http://eprints.unika.ac.id/3332/1/05.40.0102_Puri_Raharjani.pdf
- Smet, B. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: Grasindo.
- Sugito, dkk. (2006). *Sang Guru Peta Ringkas Hubungan Guru-Murid di Pelbagai Tradisi*. Yogyakarta: Ekspresi Buku.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV.Alfabeta
- Susanti, M. (2010). *Statistika Deskriptif & Induktif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Usman, H. (2009). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.